

REPÚBLICA DEL ECUADOR

INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS NACIONALES

**XXXIV CURSO SUPERIOR DE SEGURIDAD NACIONAL Y
DESARROLLO**

*PROPUESTA PARA EL MEJORAMIENTO DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN
DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS FRENTE A SU TRABAJO*

*Tesis presentada como requisito para optar al Título de Máster en
Seguridad y Desarrollo con mención en Gestión Pública y Gerencia
Empresarial*

Autor: Lic. Mariana Méndez
Asesor: Dra. Magdalena Granizo

Quito, 15 de octubre de 2007

AGRADECIMIENTO

Todo mi agradecimiento y gratitud al Instituto Nacional de Estadística y Censos y a sus autoridades por la oportunidad brindada para mi mejoramiento profesional, al Instituto de Altos Estudios Nacionales, por los conocimientos recibidos en sus aulas, a mi Directora de Tesis Dra. Magdalena Granizo por el asesoramiento permanente brindado durante el desarrollo hasta la culminación de esta tesis, a cada una de las personas e instituciones que proporcionaron la información y a todos quienes de una u otra manera contribuyeron para llevar a feliz realización de la presente.

DEDICATORIA

A MI FAMILIA

La presente tesis, dedico a los seres que más amo: Mishel, Fabricio y Santiago, por ser la fuente de mi inspiración y motivación para superarme cada día más; también a mi esposo por la fe y confianza que siempre me ha brindado, apoyándome en todas mis decisiones y en especial por la comprensión demostrada durante el tiempo de dedicación en el desarrollo de la presente.

A MI PAÍS

Por ser “Nuestra Causa y Nuestro Fin”. Que la propuesta planteada en esta investigación sea un aporte al mejoramiento de las condiciones y una pauta para el desarrollo del mismo.

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO	Pág.
LISTA DE CUADROS	V
LISTA DE GRÁFICOS	VI
INTRODUCCIÓN	VII
CAPITULO I	
SITUACIÓN ACTUAL DEL SERVIDOR PÚBLICO	
SITUACIÓN ACTUAL DEL SERVIDOR PÚBLICO	1
Instituciones del Sector Público	2
Marco Jurídico	4
Régimenes de Personal	9
<i>Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa</i>	-
LOSCCA	9
Administración de los Recursos Humanos	11
Clasificación de los empleados públicos de acuerdo a la Institución	18
Gasto en Burocracia	25
Régimen de remuneraciones y de los ingresos complementarios	26
Clasificación de los empleados públicos, según sexo, nivel de instrucción y edad.	33
CAPITULO II	
NIVEL DE SATISFACCIÓN FRENTE AL TRABAJO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS	
Nivel de satisfacción según grupo de ocupación	47
Razones de insatisfacción o inconformidad	56
Nivel de satisfacción por ingresos, según grupo de ocupación.	58
Insatisfacción real y cansancio	61
Nivel de satisfacción por horarios de trabajo inconvenientes, según grupo de ocupación.	63
Nivel de satisfacción por exceso de trabajo de los empleados públicos, según grupo de ocupación.	64
Nivel de satisfacción por no tener estabilidad laboral, según grupo de ocupación.	66
Insatisfacción Subjetiva	68
Nivel de satisfacción por las actividades que realiza, según grupo de ocupación.	68

Nivel de satisfacción por las pocas posibilidades de progresar, según grupo de ocupación.	72
Nivel de satisfacción por el ambiente de trabajo, según grupo de ocupación.	75
Nivel de satisfacción por trabajar con herramientas o maquinaria que le puedan provocar accidentes, según grupo de ocupación.	77
Insatisfacción por motivos de salud	78
Nivel de satisfacción por trabajar en un ambiente perjudicial o con materiales dañinos para la salud, según grupo de ocupación	78
Nivel de satisfacción por trabajar en la calle, según grupo de ocupación.	80

CAPITULO III

PRINCIPALES CAUSAS QUE DETERMINAN EL NIVEL DE SATISFACCIÓN FRENTE AL TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.

Causas de satisfacción e insatisfacción de los empleados públicos	83
Ingresos	83
Quintiles de ingreso de los empleados públicos	83
Quintiles de ingreso según sexo	84
Quintiles de ingreso según grupos de edad	86
Remuneración unificada de los empleados públicos	88
Análisis de la homologación salarial	90
Estabilidad laboral	93
Capacitación	97
Seguridad y riesgos de trabajo	99
Seguridad social	100
Salud	108

CAPITULO IV

ENCUESTA NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS.

Nivel de satisfacción de los empleados públicos, encuesta puntual	111
Aspectos relacionados con el empleado público	112
Estabilidad laboral	112
Nivel de instrucción	115
Relación del título profesional con las funciones y cargo desempeñados.	120
Grupos de edad según el cargo o puesto.	123
Tiempo de servicio en el trabajo	125

Razones de Satisfacción de los Empleados Públicos	126
Razones de Poca Satisfacción frente a su trabajo de los Empleados Públicos	130
Razones de Insatisfacción frente a su trabajo de los Empleados Públicos	134
Satisfacción según quintiles de ingreso	138
Cargas familiares	140
Capacitación	142
Servicios adicionales en la institución	145
Desempeño de las unidades de Recursos Humanos	149
Desempeño de la oficina de Trabajo Social	150
Organización gremial o sindical	152
Acciones para mejorar el nivel de satisfacción	154
 CAPITULO V	
CONCLUSIONES	
Conclusiones	163
 CAPITULO VI	
PROPUESTA PARA EL MEJORAMIENTO DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS FRENTE A SU TRABAJO.	
En base a los resultados de la encuesta de nivel de satisfacción de los empleados públicos frente a su trabajo	181
Recursos Humanos	185
Optimización de los recursos humanos	186
Capacitación permanente de los empleados públicos	189
Estabilidad laboral	190
Seguridad social	191
Riesgos laborales	193
Equidad o igualdad de oportunidades	194
Mejoramiento de condiciones laborales	194
Remuneración de los empleados públicos	195
Equipamiento y mejoramiento de las condiciones físicas	195
Consideraciones especiales	196
Carrera administrativa y promoción	199
Estrategias para mejorar el nivel de satisfacción	200
 ANEXOS	203
 BIBLIOGRAFÍA	207

V

LISTA DE CUADROS

CUADRO	Pág.
CUADRO No. 1 : CONSOLIDADO POR RÉGIMEN LABORAL	9
CUADRO No. 2 : SERVIDORES DEL SECTOR PÚBLICO SEGÚN SECTOR	19
CUADRO No. 3 : NÚMERO DE SERVIDORES PÚBLICOS CONSOLIDADO POR SECTORES	20
CUADRO No. 4 : NÚMERO DE SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO CENTRAL	21
CUADRO No. 5 : REMUNERACIÓN UNIFICADA DEL NIVEL JERÁRQUICO	23
CUADRO No. 6 : ESCALAS Y REMUNERACIONES DEL SECTOR PÚBLICO	23
CUADRO No. 7 : DISTRIBUCIÓN DEL RUBRO DE GASTOS EN PERSONAL	29
CUADRO No. 8 : DISTRIBUCIÓN DEL GASTO DEL PRESUPUESTO GENERAL DEL ESTADO	30
CUADRO No. 9 : ASIMETRÍAS EXISTENTES EN LAS REMUNERACIONES - 2004	31
CUADRO No. 10 : REMUNERACIONES UNIFICADAS PROMEDIO INSTITUCIONES BAJO LA LOSCCA- ENTIDADES CENTRALIZADAS	32
CUADRO No. 11 : REMUNERACIONES UNIFICADAS PROMEDIO INSTITUCIONES BAJO LA LOSCCA- ENTIDADES DESCENTRALIZADAS	32
CUADRO No. 12 : NIVEL DE INSTRUCCIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS, SEGÚN GRUPOS DE EDAD POR SEXO	33
CUADRO No. 13 : COMPARATIVO EMPLEO NACIONAL - EMPLEADOS PÚBLICOS	36
CUADRO No. 14 : NIVEL DE INSTRUCCIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS, SEGÚN GRUPOS DE OCUPACIÓN	40
CUADRO No. 15 : NIVEL DE INSTRUCCIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS, SEGÚN GRUPOS DE OCUPACIÓN - HOMBRES	41
CUADRO No. 16 : NIVEL DE INSTRUCCIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS, SEGÚN GRUPOS DE OCUPACIÓN - MUJERES	42
CUADRO No. 17 : PERCEPCIÓN DEL EMPLEADO PÚBLICO FRENTE A SU TRABAJO	48
CUADRO No. 18 : PORCENTAJE DE EMPLEADOS PÚBLICOS SEGÚN RAZONES DE INCONFORMIDAD	57
CUADRO No. 19 : INCONFORMIDAD POR TENER INGRESOS BAJOS, SEGÚN GRUPO DE OCUPACIÓN	59
CUADRO No. 20 : INCONFORMIDAD POR MUCHAS HORAS DE TRABAJO, SEGÚN GRUPO DE OCUPACIÓN	62

CUADRO No. 21	: INCONFORMIDAD POR TENER HORARIOS INCONVENIENTES, SEGÚN GRUPO DE OCUPACIÓN	63
CUADRO No. 22	: INCONFORMIDAD POR EXCESIVA CARGA DE TRABAJO EN HORARIOS NORMALES, SEGÚN GRUPO DE OCUPACIÓN	65
CUADRO No. 23	: INCONFORMIDAD POR NO TENER ESTABILIDAD LABORAL, SEGÚN GRUPO DE OCUPACIÓN	67
CUADRO No. 24	: INCONFORMIDAD POR LAS ACTIVIDADES QUE REALIZA, SEGÚN GRUPO DE OCUPACIÓN	69
CUADRO No. 25	: INCONFORMIDAD POR LAS POCAS POSIBILIDADES DE PROGRESAR, SEGÚN GRUPO DE OCUPACIÓN	73
CUADRO No. 26	: INCONFORMIDAD POR EL AMBIENTE DE TRABAJO, SEGÚN GRUPO DE OCUPACIÓN	75
CUADRO No. 27	: INCONFORMIDAD POR TRABAJAR CON HERRAMIENTAS O MAQUINARIA QUE LE PUEDE PROVOCAR ACCIDENTES , SEGÚN GRUPO DE OCUPACIÓN	77
CUADRO No. 28	: INCONFORMIDAD POR TRABAJAR EN UN AMBIENTE PERJUDICIAL O CON MATERIALES DAÑINOS PARA SU SALUD , SEGÚN GRUPO DE OCUPACIÓN	79
CUADRO No. 29	: INCONFORMIDAD POR TRABAJAR EN LA CALLE , SEGÚN GRUPO DE OCUPACIÓN	80
CUADRO No. 30	: DISTRIBUCIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS POR QUINTILES DE INGRESO	83
CUADRO No. 31	: NIVEL DE INSTRUCCIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS SEGÚN TIPO DE CONTRATO POR SEXO	95
CUADRO No. 32	: ACCESO A SEGURO SOCIAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS, SEGÚN GRUPOS DE OCUPACIÓN	104
CUADRO No. 33	: POBLACIÓN AFILIADA AL SEGURO GENERAL POR RÉGIMENES DE AFILIACIÓN, SEGÚN REGIONES ADMINISTRATIVAS -2003	106
CUADRO No. 34	: PORCENTAJE DE AFILIADOS DEL SECTOR PÚBLICO	108
CUADRO No. 35	: NIVEL DE SATISFACCIÓN , SEGÚN ESTABILIDAD LABORAL POR SEXO	113
CUADRO No. 36	: NIVEL DE INSTRUCCIÓN SEGÚN NIVEL DE INSTRUCCIÓN POR SEXO	116
CUADRO No. 37	: PORCENTAJE RELATIVO DE EMPLEADOS SEGÚN NIVEL DE INSTRUCCIÓN POR ESTABILIDAD LABORAL	117
CUADRO No. 38	: CLASIFICACIÓN POR CARGO SEGÚN RELACIÓN DEL TÍTULO	120
CUADRO No. 39	: GRUPOS DE EDAD SEGÚN PUESTO O CARGO	123
CUADRO No. 40	: TIEMPO DE SERVICIO EN EL TRABAJO	125
CUADRO No. 41	: RAZONES DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS	127
CUADRO No. 42	: RAZÓN PRINCIPAL DE SATISFACCIÓN	129

CUADRO No. 43	: RAZONES PARA ESTAR POCO SATISFECHOS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS	131
CUADRO No. 44	: RAZÓN PRINCIPAL DE POCA SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO	133
CUADRO No. 45	: RAZÓN PRINCIPAL DE NO TENER SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO	135
CUADRO No. 46	: RAZÓN PRINCIPAL DE INSATISFACCIÓN	137
CUADRO No. 47	: SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS SEGÚN QUINTILES DE INGRESO	138
CUADRO No. 48	: PROMEDIO DE CARGAS FAMILIARES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS	141
CUADRO No. 49	: PROMEDIO DE CARGAS FAMILIARES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS	141
CUADRO No. 50	: EMPLEADOS PÚBLICOS QUE RECIBIERON CAPACITACIÓN	142
CUADRO No. 51	: EMPLEADOS PÚBLICOS QUE RECIBIERON CAPACITACIÓN, SEGÚN SOLICITUD O NO DE CAPACITACIÓN	143
CUADRO No. 52	: EMPLEADOS QUE NO RECIBIERON CAPACITACIÓN, SEGÚN SOLICITUD O NO DE CAPACITACIÓN	144
CUADRO No. 53	: QUIEN FINANCIÓ LA CAPACITACIÓN	144
CUADRO No. 54	: SERVICIOS ADICIONALES EN LA INSTITUCIÓN	145
CUADRO No. 55	: SERVICIOS ADICIONALES CON QUE CUENTA LA INSTITUCIÓN	146
CUADRO No. 56	: QUE SERVICIOS ADICIONALES REQUIERE	148
CUADRO No. 57	: PERCEPCIÓN DEL DESEMPEÑO DE LAS UNIDADES DE RECURSOS HUMANOS	149
CUADRO No. 58	: PERCEPCIÓN DEL DESEMPEÑO DE TRABAJO SOCIAL	151
CUADRO No. 59	: AFILIACIÓN A ALGUNA AGRUPACIÓN GREMIAL EN LA INSTITUCIÓN	152
CUADRO No. 60	: PERCEPCIÓN DE LA GESTIÓN GREMIAL	153
CUADRO No. 61	: ACCIONES PARA MEJORAR EL NIVEL DE SATISFACCIÓN	155
CUADRO No. 62	: AMERICA LATINA: PAÍSES SELECCIONADOS. EVOLUCIÓN DEL NIVEL ABSOLUTO DEL TRABAJO DECENTE SEGÚN NIVELES 1990-2000	161
CUADRO No. 63	: AMERICA LATINA: PAÍSES SELECCIONADOS. EVOLUCIÓN DEL NIVEL RELATIVO DEL TRABAJO DECENTE 1990-2000	162

VI

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICOS		Pág.
GRÁFICO No.1	: SALARIOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS, PERÍODO 2005-2007	24
GRÁFICO No.2	: PRESUPUESTO GENERAL DEL ESTADO - GASTO EN PERSONAL 2006	29
GRÁFICO No.3	: EMPLEADOS PÚBLICOS SEGÚN GRUPOS DE EDAD – HOMBRES	34
GRÁFICO No.4	: EMPLEADOS PÚBLICOS SEGÚN GRUPOS DE EDAD - MUJERES	35
GRÁFICO No.5	: CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS SEGÚN GRUPO DE OCUPACIÓN POR SEXO	38
GRÁFICO No.6	: NIVEL DE INSTRUCCIÓN APROBADO MÁS ALTO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS	43
GRÁFICO No.7	: NIVEL DE INSTRUCCIÓN APROBADO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS – HOMBRES	44
GRÁFICO No.8	: NIVEL DE INSTRUCCIÓN APROBADO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS – MUJERES	44
GRÁFICO No.9	: EMPLEADOS PÚBLICOS CON INSTRUCCIÓN SUPERIOR Y POST-GRADO SEGÚN GRUPO DE OCUPACIÓN	45
GRÁFICO No.10	: PERCEPCIÓN DEL EMPLEADO PÚBLICO FRENTE A SU TRABAJO	48
GRÁFICO No.11	: SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS CON SU TRABAJO SEGÚN GRUPOS DE OCUPACIÓN	49
GRÁFICO No.12	: PERCEPCIÓN DE LOS EMPLEADOS DEL GRUPO MIEMBROS DEL PODER EJECUTIVO Y DE LOS CUERPOS LEGISLATIVOS Y PERSONAL DIRECTIVO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y EMPRESAS	51
GRÁFICO No.13	: PERCEPCIÓN DE LOS EMPLEADOS DEL GRUPO PROFESIONALES, CIENTÍFICOS E INTELLECTUALES	51
GRÁFICO No.14	: PERCEPCIÓN DE LOS EMPLEADOS DEL GRUPO TÉCNICOS Y PROFESIONALES DEL NIVEL MEDIO	52
GRÁFICO No.15	: PERCEPCIÓN DE LOS EMPLEADOS DEL GRUPO EMPLEADOS DE OFICINA	53
GRÁFICO No.16	: PERCEPCIÓN DE LOS EMPLEADOS DEL GRUPO TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS Y VENDEDORES DE COMERCIOS Y MERCADOS	54
GRÁFICO No.17	: PERCEPCIÓN DE LOS EMPLEADOS DEL GRUPO OFICIALES, OPERARIOS Y ARTESANOS DE ARTES MECÁNICAS Y OTROS OFICIOS	54
GRÁFICO No.18	: PERCEPCIÓN DE LOS EMPLEADOS DEL GRUPO OPERARIOS DE INSTALACIONES Y MÁQUINAS Y MONTADORES	55
GRÁFICO No.19	: PERCEPCIÓN DE LOS EMPLEADOS DEL GRUPO TRABAJADORES NO CALIFICADOS	55
GRÁFICO No.20	: PORCENTAJE DE EMPLEADOS PÚBLICOS SEGÚN RAZONES DE INCONFORMIDAD	58
GRÁFICO No.21	: TRABAJADORES INCONFORMES POR TENER INGRESOS BAJOS, SEGÚN GRUPO DE OCUPACIÓN	60

GRÁFICO No.22	: TRABAJADORES INCONFORMES POR MUCHAS HORAS DE TRABAJO, SEGÚN GRUPO DE OCUPACIÓN	62
GRÁFICO No.23	: TRABAJADORES INCONFORMES POR HORARIOS INCONVENIENTES, SEGÚN GRUPO DE OCUPACIÓN	64
GRÁFICO No.24	: TRABAJADORES INCONFORMES POR EXCESIVA CARGA DE TRABAJO EN HORARIOS NORMALES, SEGÚN GRUPO DE OCUPACIÓN	66
GRÁFICO No.25	: TRABAJADORES INCONFORMES POR NO TENER ESTABILIDAD LABORAL, SEGÚN GRUPO DE OCUPACIÓN	67
GRÁFICO No.26	: TRABAJADORES INCONFORMES POR LAS ACTIVIDADES O TAREAS QUE REALIZA, SEGÚN GRUPO DE OCUPACIÓN	69
GRÁFICO No.27	: TRABAJADORES CONFORMES POR LAS ACTIVIDADES O TAREAS QUE REALIZA, SEGÚN GRUPO DE OCUPACIÓN	71
GRÁFICO No.28	: TRABAJADORES INCONFORMES POR LAS ACTIVIDADES O TAREAS QUE REALIZA, SEGÚN GRUPO DE OCUPACIÓN	72
GRÁFICO No.29	: TRABAJADORES INCONFORMES POR LAS POCAS POSIBILIDADES DE PROGRESAR, SEGÚN GRUPO DE OCUPACIÓN	74
GRÁFICO No.30	: TRABAJADORES INCONFORMES POR EL AMBIENTE DE TRABAJO, SEGÚN GRUPO DE OCUPACIÓN	76
GRÁFICO No.31	: TRABAJADORES INCONFORMES POR TRABAJAR CON HERRAMIENTAS O MAQUINARIA QUE LE PUEDE PROVOCAR ACCIDENTES, SEGÚN GRUPO DE OCUPACIÓN	78
GRÁFICO No.32	: TRABAJADORES INCONFORMES POR TRABAJAR EN UN AMBIENTE PERJUDICIAL O CON MATERIALES DAÑINOS PARA SU SALUD, SEGÚN GRUPO DE OCUPACIÓN	79
GRÁFICO No.33	: TRABAJADORES INCONFORMES POR TRABAJAR EN LA CALLE, SEGÚN GRUPO DE OCUPACIÓN	81
GRÁFICO No.34	: DISTRIBUCIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS POR QUINTILES DE INGRESO	84
GRÁFICO No.35	: QUINTILES DE INGRESO - HOMBRES	84
GRÁFICO No.36	: QUINTILES DE INGRESO - MUJERES	85
GRÁFICO No.37	: GRUPOS DE EDAD, SEGÚN QUINTILES DE INGRESO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS	86
GRÁFICO No.38	: QUINTILES DE INGRESO, SEGÚN GRUPOS DE EDAD – HOMBRES	87
GRÁFICO No.39	: QUINTILES DE INGRESO, SEGÚN GRUPOS DE EDAD – MUJERES	88
GRÁFICO No.40	: NIVEL DE INSTRUCCIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS SEGÚN TIPO DE CONTRATO - MUJERES	96
GRÁFICO No.41	: CONFORMACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO, SEGÚN ESTABILIDAD LABORAL POR SEXO	97
GRÁFICO No.42	: CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS SEGÚN TIPO DE CONTRATO Y CAPACITACIÓN	98
GRÁFICO No.43	: ACCESO A SEGURIDAD SOCIAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS POR TIPO DE SEGURO	105
GRÁFICO No.44	: POBLACIÓN AFILIADA AL SEGURO GENERAL IESS, SEGÚN RÉGIMEN DE AFILIACIÓN	107
GRÁFICO No.45	: NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS - ENCUESTA DE NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS	113
GRÁFICO No.46	: ESTABILIDAD LABORAL	114

GRÁFICO No.47	: PORCENTAJE DE EMPLEADOS PÚBLICOS SEGÚN NIVEL DE INSTRUCCIÓN POR CATEGORÍA DE ESTABILIDAD LABORAL	118
GRÁFICO No.48	: NIVEL DE INSTRUCCIÓN, SEGÚN ESTABILIDAD LABORAL POR SEXO	119
GRÁFICO No.49	: RELACIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL CON EL CARGO DESEMPEÑADO	121
GRÁFICO No.50	: RELACIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL, SEGÚN CARGO DESEMPEÑADO	122
GRÁFICO No.51	: CARGO O PUESTO, SEGÚN GRUPOS DE EDAD	124
GRÁFICO No.52	: RAZONES POR LAS CUALES LOS EMPLEADOS MANIFIESTAN ESTAR SATISFECHOS CON SU TRABAJO	128
GRÁFICO No.53	: RAZON PRINCIPAL QUE CONSIDERAN LOS TRABAJADORES DE SATISFACCIÓN CON SU TRABAJO	130
GRÁFICO No.54	: RAZONES POR LAS CUALES LOS EMPLEADOS MANIFIESTAN ESTAR POCO SATISFECHOS CON SU TRABAJO	132
GRÁFICO No.55	: RAZON PRINCIPAL QUE CONSIDERAN LOS TRABAJADORES DE POCA SATISFACCIÓN CON SU TRABAJO	134
GRÁFICO No.56	: RAZONES POR LAS CUALES LOS EMPLEADOS MANIFIESTAN ESTAR NADA SATISFECHOS CON SU TRABAJO	136
GRÁFICO No.57	: RAZÓN PRINCIPAL DE INSATISFACCIÓN	137
GRÁFICO No.58	: SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS SEGÚN QUINTILES DE INGRESO	139
GRÁFICO No.59	: PORCENTAJE DE EMPLEADOS, SEGÚN NÚMERO DE HIJOS	142
GRÁFICO No.60	: PORCENTAJE DE EMPLEADOS QUE RECIBIERON O NO CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO	143
GRÁFICO No.61	: FINANCIAMIENTO DE LA CAPACITACIÓN	145
GRÁFICO No.62	: SERVICIOS ADICIONALES EN LA INSTITUCIÓN	146
GRÁFICO No.63	: SERVICIOS ADICIONALES CON QUE CUENTE EN LA INSTITUCIÓN	147
GRÁFICO No.64	: SERVICIOS ADICIONALES REQUERIDOS EN LA INSTITUCIÓN	148
GRÁFICO No.65	: PERCEPCIÓN DEL DESEMPEÑO DE LAS UNIDADES DE RECURSOS HUMANOS	150
GRÁFICO No.66	: PERCEPCIÓN DEL DESEMPEÑO DE TRABAJO SOCIAL	151
GRÁFICO No.67	: AFILIACIÓN A LA AGRUPACIÓN GREMIAL	153
GRÁFICO No.68	: PERCEPCIÓN DEL DESEMPEÑO DE LA GESTIÓN GREMIAL	154
GRÁFICO No.69	: ACCIONES PARA MEJORAR EL NIVEL DE SATISFACCIÓN FRENTE AL TRABAJO	158

VII

INTRODUCCIÓN

Cuando el ciudadano común, se crea una imagen de los funcionarios públicos, generalmente ésta es negativa. Las malas experiencias en la utilización de los servicios públicos en muchos casos influyen para que este concepto o criterio vaya en detrimento tanto de la imagen institucional, como de sus funcionarios conocidos como “burócratas”, quienes laboran en el sector público.

A nivel general, todas las personas tenemos diferentes actitudes y aptitudes. Cada uno de nosotros tiene diferente actuación frente a las situaciones laborales y personales, que se presentan en el ejercicio de nuestras funciones ya sea en el sector público o privado.

Es así, que el presente trabajo de investigación pretende realizar un diagnóstico de cómo se encuentran los empleados del sector público, a fin de que con el conocimiento de su situación laboral, se puedan plantear alternativas de mejoramiento de sus condiciones de trabajo, para que consecuentemente se incremente el nivel de rendimiento y aporte de los mismos, para la prestación de mejores servicios, lo cual beneficiará al usuario y por ende del país.

Para llegar a este diagnóstico, se estableció la Encuesta de Nivel de satisfacción de los empleados públicos, la misma que fue aplicada en diferentes ciudades a fin de obtener un criterio diverso y basado en experiencias propias de los empleados públicos de distintas áreas del país, pues la autora consideró que la percepción de los empleados de Quito, no necesariamente reflejarán la percepción de los empleados de otras ciudades o provincias, permitiendo de esta manera conocer ampliamente distintas

realidades; sin embargo fue sorprendente la similitud de respuestas obtenidas, lo que significa que las necesidades y opiniones son comunes.

Un país con instituciones eficientes tendrá mayores oportunidades de desarrollo y crecimiento. Únicamente con la participación de gente proactiva se podrán romper los viejos paradigmas, reducir la corrupción, disminuir las pérdidas que por malos manejos que se dan en el sector público, evitar la evasión de impuestos, mejorar la cultura de servicio, etc. todo esto en beneficios del país.

La inequidad existe, y merece transparentarse para el conocimiento de la opinión pública y de la ciudadanía en general. Existen diferencias entre instituciones públicas, privilegios en algunas y olvido en otras. Es criterio de la autora y de diversas personas, que no pueden existir tratos diferentes, siendo todas instituciones del Estado.

Las oportunidades que el Estado brinde, las garantías que preste, el clima laboral favorable, la motivación para el crecimiento personal y profesional de los trabajadores que son parte del aparato público; son pautas esenciales para el mejor desenvolvimiento de la misma función pública.

Con este enfoque es necesario considerar que las instituciones públicas al igual que la empresa privada cuentan con recursos humanos, que mantienen su propia importancia. Se considera que el Activo más valioso, es precisamente el Capital Humano, pues este es el generador y motor principal de las acciones conducentes a la producción o prestación de bienes o servicios, que van a satisfacer “Necesidades Humanas”.

El beneficiario directo del mejoramiento de sus condiciones de trabajo, será el empleado público, ya que un trabajo satisfactorio, permite mejorar las condiciones de vida de la gente, el desarrollo de sus aspiraciones, así también se convierte en un objetivo de todos los países.

Entonces, solo conociendo la realidad en la que se desarrolla el entorno laboral del sector público, las instituciones o empleadores estarán en capacidad de implementar políticas a fin de que la productividad del Estado llegue a un grado de satisfacción tanto para el trabajador como para el ciudadano-cliente.

Un desafío para Ecuador, no es solo el encontrar la forma de superar el subempleo y el desempleo, sino el de mejorar las condiciones del empleo actual, tanto del sector público como del privado. Por lo tanto debe encaminarse los objetivos hacia una política en la que se considere que todos sus esfuerzos están al servicio del ciudadano, incorporando una concepción básica, que un buen servicio solo lo darán buenos funcionarios.

Conocer el nivel de satisfacción de los empleados, permitirá tomar correctivos a ciertos procedimientos o impulsar diferentes estrategias para el manejo adecuado del recurso humano, establecer políticas institucionales que permitan contar entonces con funcionarios y empleados satisfechos frente al trabajo que realizan; contar con burócratas o tecnócratas convencidos de la importancia de las actividades y servicios que brindan o proporcionan a la sociedad, lo cual permitirá el desarrollo personal y paralelamente el desarrollo institucional.

En la encuesta de nivel de satisfacción de los empleados públicos, la toma de información se obtuvo a través de la entrevista directa a los trabajadores de diferentes instituciones del sector público en ciudades como: Quito, Ambato, Riobamba, Cotacachi, Ibarra, Cuenca, Lago Agrio, Coca, Loja, Pelileo, Tulcán, entre otras. Cabe indicar que los costos y distancias no permitieron aplicarla en todo el país, ya que el financiamiento total del presente estudio fue realizado por la autora, incluyendo entre otros rubros el pago a encuestadores, codificador, digitador.

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Autorizo al Instituto de Altos Estudios Nacionales la publicación de esta Tesis, de su bibliografía y anexos, como artículo de la Revista o como artículo para lectura seleccionada o fuente de investigación.

Quito, octubre, 2007

MARIANA DEL CARMEN MÉNDEZ

CAPITULO I

SITUACIÓN ACTUAL DEL SERVIDOR PÚBLICO

1 SITUACIÓN ACTUAL DEL SERVIDOR PÚBLICO

La OIT se ha trazado como meta fundamental promover oportunidades para que las mujeres y los hombres obtengan un trabajo decente y productivo¹, en condiciones respecto a la libertad, la equidad, la seguridad y la dignidad humana. Pues de lo que se conoce, la necesidad mayor en el mundo entero es la de un trabajo decente o satisfactorio, necesidad compartida por los individuos, familias y comunidades de todo tipo de sociedad y nivel de desarrollo.

El trabajo decente es una reivindicación en la que todos somos actores, ya seamos empresarios, dirigentes, autoridades, gobernantes, políticos, etc.

Los funcionarios del Sector Público son las personas que laboran en los organismos o instituciones del Estado, definidas según la Constitución y marco legal de la República.

A este grupo de trabajadores se los conoce como “burocracia”, que no es otra cosa que el conjunto de servidores que pertenecen a una organización, regulada por normas para distribuir y gestionar asuntos públicos.

La inequidad existe, y merece transparentarse para el conocimiento de la opinión pública y de la ciudadanía en general. Esta consideración la formulo siendo parte integrante del sector público y por conocer de adentro con

¹ Conferencia Internacional del Trabajo. 87va. reunión- Ginebra, junio de 1999. Memoria del Director General: Trabajo decente. Oficina Internacional del Trabajo Ginebra

experiencias propias lo que estoy manifestando, ya que precisamente este sentir, fue la motivación que me impulso a desarrollar la presente tesis.

Es innecesario definir a los servicios públicos, pues es conocido por todos, el significado o el concepto que tenemos de los mismos; basta decir que, en la década de los noventa se crearon un sinnúmero de entidades adscritas, dependientes, asesoras y autónomas.

La “burocracia” no es un problema por la cantidad de personas que la constituyen, sino por la cantidad de trámites, informes, procedimientos que conlleva, sin embargo, el común de la gente la enfoca como el problema en sí misma.

1.1 Instituciones del Sector Público

Según la Constitución Política de la República que establece en el Art. 118. Capítulo V, son instituciones del Estado:

1. Los organismos y dependencias de las Funciones Legislativa, Ejecutiva y Judicial.
2. Los organismos electorales.
3. Los organismos de control y regulación.
4. Las entidades que integran el régimen seccional autónomo.
5. Los organismos y entidades creados por la Constitución o la ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado.
6. Las personas jurídicas creadas por acto legislativo seccional para la prestación de servicios públicos.

Estos organismos y entidades integran el sector público.

Lo que propició entonces mi inquietud, pues me surge la interrogante: ¿sí todas estas instituciones son parte de un mismo sistema, porqué se mantiene diferente tratamiento?

Según la revista Ekos se estima que son alrededor de 800 instituciones las que conforman el sector público.

El sector público se compone de:

- Entidades no financieras (SPNF) 795 que representan el 99.4% subdivididas en :
 - Instituciones del Gobierno Central, 185.
 - Entidades descentralizadas, 358.
 - Empresas públicas, 251.
- Entidades financieras: (5) Banco Central, Banco de la Vivienda, Banco del Estado, IECE, IESS, estas representan el 0.6% del sector público.

El total de servidores públicos apenas representa el 9.7% del total de la Población Económica Activa, lo cual demuestra que no es un número exagerado de servidores públicos, mientras que se ha comprobado que los países con mejores indicadores de desarrollo humano, mantienen porcentajes superiores al 20 y 30 por ciento del total de la PEA.

Es el criterio de la autora, entonces que en el caso de nuestro país no es necesaria la reducción del tamaño del Estado, sino la optimización de los recursos con los que cuenta, pues considero que inclusive habrán áreas en las que se hace indispensable el incremento de personal como lo es por ejemplo en el caso de los servicios de salud, seguridad pública y servicios educativos.

Por otra parte sugiero que lo que sí es necesario, es la revisión de qué instituciones están integrando el sector público y sí amerita o no que las mismas sean parte de éste.

1.2 Marco Jurídico

El marco jurídico que rige al sector público y sus trabajadores es:

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA

TÍTULO V

DE LAS INSTITUCIONES DEL ESTADO Y LA FUNCIÓN PÚBLICA

Capítulo 1

De las instituciones del Estado

Art. 119.- Las instituciones del Estado, sus organismos y dependencias y los funcionarios públicos no podrán ejercer otras atribuciones que las consignadas en la Constitución y en la ley, y tendrán el deber de coordinar sus acciones para la consecución del bien común.

Aquellas instituciones que la Constitución y la ley determinen, gozarán de autonomía para su organización y funcionamiento.

Capítulo 2

De la Función Pública

Art. 120.- “No habrá dignatario, autoridad, funcionario ni servidor público exento de responsabilidades por los actos realizados en el ejercicio de sus funciones, o por sus omisiones.

El ejercicio de dignidades y funciones públicas constituye un servicio a la colectividad, que exige capacidad, honestidad y eficiencia”.

Art. 121.- Las normas para establecer la responsabilidad administrativa, civil y penal por el manejo y administración de fondos, bienes o recursos

públicos, se aplicarán a los dignatarios, funcionarios y servidores de los organismos e instituciones del Estado.

Los dignatarios elegidos por votación popular, los delegados o representantes a los cuerpos colegiados de las instituciones del Estado y los funcionarios y servidores públicos en general, estarán sujetos a las sanciones establecidas por comisión de delitos de peculado, cohecho, concusión y enriquecimiento ilícito. La acción para perseguirlos y las penas correspondientes serán imprescriptibles y, en estos casos, los juicios se iniciarán y continuarán aun en ausencia de los acusados. Estas normas también se aplicarán a quienes participen en estos delitos, aunque no tengan las calidades antes señaladas; ellos serán sancionados de acuerdo con su grado de responsabilidad.

Art. 122.- Los funcionarios de libre nombramiento y remoción, los designados para período fijo, los que manejan recursos o bienes públicos y los ciudadanos elegidos por votación popular, deberán presentar, al inicio de su gestión, una declaración patrimonial juramentada, que incluya activos y pasivos, y la autorización para que, de ser necesario, se levante el sigilo de sus cuentas bancarias. De no hacerlo, no podrán posesionarse de sus cargos. También harán una declaración patrimonial los miembros de la Fuerza Pública a su ingreso a la institución, previamente a la obtención de ascensos, y a su retiro.

Al terminar sus funciones presentarán también una declaración patrimonial juramentada, que incluya igualmente activos y pasivos. La Contraloría General del Estado examinará las dos declaraciones e investigará los casos en que se presuma enriquecimiento ilícito. La falta de presentación de la declaración al término de las funciones hará presumir enriquecimiento ilícito.

Cuando existan graves indicios de utilización de un testaferro, la Contraloría podrá solicitar declaraciones similares, a terceras personas vinculadas con quien ejerza o haya ejercido una función pública.

Art. 123.- No podrán ser funcionarios ni miembros de organismos directivos de entidades que ejerzan la potestad estatal de control y regulación, quienes tengan intereses o representen a terceros que los tuvieren en las áreas que vayan a ser controladas o reguladas.

El funcionario público deberá abstenerse de actuar en los casos en que sus intereses entren en conflicto con los del organismo o entidad a los que preste sus servicios.

Art. 124.- La administración pública se organizará y desarrollará de manera descentralizada y desconcentrada.

La ley garantizará los derechos y establecerá las obligaciones de los servidores públicos y regulará su ingreso, estabilidad, evaluación, ascenso y cesación. Tanto el ingreso como el ascenso dentro del servicio civil y la carrera administrativa, se hará mediante concursos de méritos y de oposición. Solo por excepción, los servidores públicos estarán sujetos a un régimen de libre nombramiento y remoción.

Las remuneraciones que perciban los servidores públicos serán proporcionales a sus funciones, eficiencia y responsabilidades.

En ningún caso la afiliación política de un ciudadano influirá para su ingreso, ascenso o separación de una función pública.

Art. 125.- Nadie desempeñará más de un cargo público. Sin embargo, los docentes universitarios podrán ejercer la cátedra si su horario lo permite.

Se prohíbe el nepotismo en la forma que determine la ley. La violación de este principio se sancionará penalmente.

En cuanto a lo que tiene que ver a la normativa legal, la autora considera, que las leyes y normas establecidas son demasiado explícitas y amplias, sin embargo todos conocemos que han sido objeto al igual que otras normas a nivel general, de incumplimiento. Por ejemplo, el ingreso al sector público y los ascensos como lo menciona el Art.124, Capítulo II de la

Constitución Política de la República, es uno de los que menos se cumple. Es opinión de la autora, basada en el conocimiento que durante más de 15 años de servicio en el sector público, que si bien es cierto en algunos casos los asensos han respetado la obligación de realizar concursos de méritos y oposición, los resultados de los mismos no han reflejado necesariamente al candidato más idóneo como beneficiario de dichos asensos; en cuanto al ingreso todos conocemos que la gran mayoría de empleados públicos acceden a los puestos como parte de la cuota política que los gobiernos de turno asignan a los puestos disponibles o de creación en el sector público.

De igual forma la autora puede aseverar que en la realidad y por todos es conocido el hecho de la inequidad existente en cuanto a remuneraciones, por lo que no se cumple la disposición de que las remuneraciones serán proporcionales a las funciones, eficiencia y responsabilidad; pues ni siquiera a nivel interno de las instituciones se cumple con este precepto y menos aún en lo que es todo el sector público. Así también como ya lo mencionó la afiliación política de un ciudadano sí influye para su ingreso, ascenso o separación de una función pública.

TÍTULO XIII

DE LA SUPREMACÍA, DEL CONTROL Y DE LA REFORMA DE LA CONSTITUCIÓN

Capítulo 1

De la supremacía de la Constitución

Art. 272.- La Constitución prevalece sobre cualquier otra norma legal. Las disposiciones de leyes orgánicas y ordinarias, decretos–leyes, decretos, estatutos, ordenanzas, reglamentos, resoluciones y otros actos de los poderes públicos, deberán mantener conformidad con sus disposiciones y no tendrán valor si, de algún modo, estuvieren en contradicción con ella o alteraren sus prescripciones.

Si hubiere conflicto entre normas de distinta jerarquía, las cortes, tribunales, jueces y autoridades administrativas lo resolverán, mediante la aplicación de la norma jerárquicamente superior.

- **Regímenes de Personal**

- Art. 26 CPR. El ciudadano ecuatoriano goza del derecho político de desempeñar empleos y funciones públicas, en los casos y con los requisitos que señalen la Constitución y la Ley.
- Art. 35 Numeral 9 inciso segundo norma las relaciones de las instituciones con sus servidores y obreros.

Según el régimen laboral en los que se encuentran amparados los servidores públicos tenemos la siguiente clasificación:

CUADRO No.1

CONSOLIDADO POR RÉGIMEN LABORAL	
RÉGIMEN LABORAL	NUMERO DE SERVIDORES
CÓDIGO DE TRABAJO	23043
LEY DE SERVICIO CIVIL Y CARRERA ADM.	67476
LEY DE SERVICIO PERSONALES POR CONTRATO	16944
LEY DE SERVICIO EXTERIOR	278
LEY DE CARRERA DE LA FUNCIÓN LEGISLATIVA	341
LEY ORGÁNICA DE LA FUNCIÓN JUDICIAL	4916
LEY DE PERSONAL DE FUERZAS ARMADAS	68557
LEY DE PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL	36907
LEY DE EDUCACIÓN SUPERIOR	19037
MAGISTERIO NACIONAL	113427
OTRAS	5193
TOTAL (*)	356119

Fuente: PROFORMA PRESUPUESTO GENERAL DEL ESTADO-2006

ELABORACIÓN: SENRES

(*) No considera entidades y empresas del Régimen Seccional Autónomo

- **Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa - LOSCCA**

Introducción. Fundamentos, principios, conceptos, leyes relativas al sistema técnico de administración de recursos humanos.

Ley: Libro 1. Antecedentes, principios, criterios, políticas, objeto, finalidad, ámbito de aplicación.

Del régimen interno de administración de los recursos humanos. Deberes, derechos, prohibiciones. De los organismos de gestión, regulación y control. Organización.

Ley: Libro 2. De la unificación y homologación de las remuneraciones. Objeto. Ámbito.

Naturaleza de las remuneraciones y sus componentes. Organismos de control de las remuneraciones.

La LOSCCA, en el Título VI, Art.89 establece la estabilidad de los servidores idóneos, estableciendo dentro del servicio civil, la carrera administrativa, con el fin de obtener eficiencia en la función pública, mediante la implantación del sistema de méritos y oposición que garantice la estabilidad de los servidores idóneos. Conforme lo dispuesto en el inciso segundo del Art. 124 de la Constitución Política de la República, el régimen de libre nombramiento y remoción tendrá carácter de excepción.

Art. 90.- La carrera administrativa.- Es el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos orientados a elevar el nivel de eficiencia de la administración pública y garantizar la estabilidad y promoción de los servidores públicos sobre la base del sistema de mérito.

Art.91.- Servidores públicos protegidos por la carrera administrativa.- Quedan protegidos por las disposiciones de este título, todos los servidores públicos pertenecientes a las instituciones del Estado que hubieren adquirido tal calidad.

En realidad mi criterio ante lo que expresan los Art. 90 y 91 de la LOSCCA, va en el sentido de que no se considera el hecho de que un número

considerable de empleados públicos no accedimos a la calificación como funcionarios de carrera, pues la misma se eliminó ya hace tiempo atrás. Por otro lado quienes anteriormente contaban con dicha calificación y certificación son personas que en su gran mayoría han cumplido ya con su ciclo de servicio, y si esta certificación garantiza su estabilidad, estaríamos limitando al resto de empleados la posibilidad de acceder al mismo tipo de protección. Además la calificación como funcionarios de carrera debe implicar el hecho de que quienes accedan a ésta sea precisamente por méritos demostrados en su trayectoria como empleados y por los aportes realizados. La certificación no debe contemplar únicamente años de servicio, ya que pienso que la experiencia no debe basarse en el número de años que una persona ha permanecido en la institución, sino precisamente en el hecho de qué hizo durante ese tiempo.

1.3 Administración de los Recursos Humanos

Según la LOSCCA, en octubre del 2003 se crea la Secretaria Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público SENRES, encargada de la rectoría y administración de los recursos humanos del sector público nacional, cuya misión radica en contribuir en la construcción de un mejor Estado, mediante la profesionalización de la Función Pública para conseguir la eficacia gubernamental y la solidez del sistema democrático.

Le compete a la SENRES, formular las políticas y normas de control. El cumplimiento de estas actividades es descentralizado y desconcentrado a través de la Dirección de Recursos Humanos de cada institución.

Debemos considerar que la Administración Pública se convierte para el Estado en herramienta de servicio a la sociedad.

El nuevo concepto de desarrollo, que se mide a través del acceso a educación y a salud, determina el bienestar ciudadano, en nuestro país apenas el número de empleados públicos alcanza el 6% de la PEA.

Actualmente debe existir y regir en cada institución un Código de Ética, el nombramiento y ascenso de los servidores públicos debe ser en base a los méritos.

A la Secretaria Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público, SENRES, le compete a más de las funciones y atribuciones establecidas en la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público y su reglamento general, las siguientes atribuciones:

- a) Ejercer la rectoría de la administración del desarrollo institucional y de recursos humanos del sector público;
- b) Proponer las políticas de Estado y de gobierno relacionadas con la administración de desarrollo institucional de recursos humanos del sector público;
- c) Emitir normas e instrumentos de desarrollo administrativo sobre diseño, reforma e implementación de estructuras organizacionales que serán publicadas en el Registro Oficial a aplicarse en las instituciones, organismos y dependencias del sector público;
- d) Evaluar y controlar la aplicación de las políticas, normas e instrumentos de desarrollo administrativo, antes referido;
- e) Remitir estudios técnicos relacionados a la gestión de remuneraciones del sector público;
- f) Administrar el sistema nacional de información de desarrollo institucional, recursos humanos y remuneraciones de los servidores y trabajadores del sector público;
- g) Determinar, evaluar y controlar la aplicación de las políticas y normas remunerativas del sector público, así como establecer mediante resoluciones de carácter obligatorio para todas las instituciones públicas reguladas por esta Ley, el cumplimiento de dichas políticas;
- h) Preparar y expedir los reglamentos de aplicación general de gestión organizacional por procesos y de recursos humanos;

- i) Establecer programas de capacitación generales que deberán ejecutar las respectivas unidades componentes dentro de cada unidad u organismo del Estado y coordinar los programas específicos de cada una de tales entidades, los mismos que se formularán de acuerdo a la naturaleza de sus funciones;
- j) Determinar los montos máximos obligatorios que se asignarán para cubrir los incrementos salariales y los demás beneficios económicos y sociales, que se pacten en los contratos colectivos y actas transnacionales; y,
- k) Las demás que le asigne la ley.

Estas funciones serán cumplidas en forma descentralizada y desconcentrada por parte de las unidades de administración de recursos humanos, las cuales ejercerán las siguientes funciones:

- a) Cumplir y hacer cumplir la presente Ley dentro de su jurisdicción administrativa, así como preparar los proyectos de reglamentos internos que fueren necesarios;
- b) Promover, diseñar, programar, ejecutar e intervenir en la realización de programas educativos, de ética pública y de capacitación para el personal de la institución;
- c) Proporcionar información a los aspirantes a puestos, sobre la carrera administrativa y respecto a las oportunidades de trabajo, capacitación y ascensos;
- d) Proporcionar asesoramiento para el establecimiento de sistemas técnicos de administración y de remuneraciones de recursos humanos en la institución;
- e) Cumplir las funciones que le fueren delegadas por la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público;
- f) Desarrollar programas de reclutamiento para seleccionar candidatos idóneos para la Institución;
- g) Elaborar y administrar las pruebas para el ingreso de los aspirantes a puestos; mediante concursos de méritos y oposición, bajo las

- modalidades de comparecencia, sin comparecencia, abiertos, cerrados y otros;
- h) Certificar las nóminas de elegibles y enviarlas a las autoridades nominadoras que las soliciten;
 - i) Planear y administrar el sistema de evaluación del desempeño de la entidad, mediante metodologías objetivas y principalmente cuantificables;
 - j) Preparar los registros y estadísticas del personal de la institución;
 - k) Tramitar las sanciones disciplinarias a los servidores de la institución, de conformidad con el régimen disciplinario vigente;
 - l) Informar sistemática y permanentemente a la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público de sus actividades, así como preparar las sugerencias y trabajos para el mejoramiento de la administración de recursos humanos;
 - m) Establecer prácticas adecuadas de gestión de personal, supervisión, sistemas de sugerencias, salubridad y seguridad, evaluación de rendimiento, psicología laboral, motivación, condiciones adecuadas de trabajo y otras, dentro de la entidad;
 - n) Participar en la preparación de proyectos de presupuestos de gastos de personal en la entidad;
 - o) Presentar los planes y proyectos a los que se refieren los literales anteriores a su inmediato superior para su aprobación; y,
 - p) Las demás establecidas en la ley y sus reglamentos.

Las unidades de administración de recursos humanos dependerán técnicamente de la Secretaria Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público; y, administrativa orgánica funcional y económicamente de sus respectivas instituciones, detalladas en el Art. 3 de la Ley.

El sistema integrado de desarrollo de recursos humanos del servicio civil, es el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos orientados

a validar, impulsar las habilidades y conocimientos de los servidores del servicio civil, a fin de lograr eficiencia y oportunidad del servicio público.

Este sistema está integrado por los subsistemas de:

- Planificación de recursos humanos
 - Clasificación de puestos
 - Reclutamiento y selección de personal
 - Capacitación y desarrollo profesional
 - Evaluación del desempeño
-
- **La Planificación de recursos humanos**, se orienta a determinar la situación histórica, actual y proyectada de los recursos humanos a fin de garantizar la cantidad y calidad de este recurso. Por lo tanto se encarga de aprobar la creación de puestos, de la planificación de recursos humanos, de los contratos de servicios ocasionales y de la supresión de puestos.
 - **De la clasificación de puestos**, se basará en el sistema general de clasificación de los puestos del servicio civil; y, tomará en consideración principalmente el tipo de trabajo, su dificultad, ubicación geográfica, complejidad y responsabilidad, así como los requisitos de aptitud, instrucción y experiencia necesarios para su desempeño. La clasificación contendrá el título de cada puesto, la naturaleza del trabajo, la distribución jerárquica de las funciones y los requerimientos para ocuparlos. Este sistema será de uso obligatorio en todo nombramiento, contrato ocasional, ascenso - traslado, rol de pago y demás movimientos de personal.

La autora mantiene el criterio de que la clasificación de puestos no debe únicamente basarse en el tipo de trabajo, su dificultad, complejidad y responsabilidad, la aptitud, instrucción y experiencia, sino básicamente en la aplicación de una evaluación exhaustiva del desempeño, actitud y aptitud para dichos puesto, pero con la participación de otros posibles aspirantes para el mismo puesto.

- **De la selección de personal**, establece las normas, políticas, métodos y procedimientos, tendientes a evaluar competitivamente la idoneidad de los aspirantes que reúnan los requerimientos establecidos para el puesto a ser ocupado. Contempla entonces la selección de candidatos para ocupar los puestos públicos, así como establecer el concurso de merecimientos y oposición, con los cuales se evalúe la idoneidad de los interesados y se garantice el libre acceso a los mismos; el mismo procedimiento se llevará a cabo en el caso de los ascensos, donde la eficiencia de los servidores es medida a través de la evaluación del desempeño y, complementariamente, los años de servicio.

De lo expuesto en el párrafo anterior, la autora puede señalar, que en la actualidad existen funcionarios desempeñando tareas para las cuales existe otro personal con mayores méritos para hacerlo, esto debido a que no se han aplicado las normas mencionadas en cuanto a la selección de personal.

- **En lo referente a Capacitación**, comprende el subsistema de capacitación y desarrollo de personal, orientado a la adquisición o actualización de conocimientos, al desarrollo de técnicas y habilidades y al cambio de actitudes y comportamientos, tendiente a mejorar los niveles de eficiencia y eficacia de los servidores públicos en el desempeño de sus funciones. Así se establece la implantación y desarrollo de programas de capacitación coordinados y planificados.

Es el criterio de la autora, en cuanto a capacitación, es un proceso que no tiene correcta aplicación, pues este aspecto es uno de los que mayor objeción y crítica recibe en las instituciones públicas. Pues generalmente los empleados públicos hemos sido testigos como a un buen número de opciones de capacitación y sobre todo para las del exterior son de preferencia para pocas personas, que se benefician reiteradamente de este tipo de actividades, siendo beneficiados con capacitaciones en muchos de los casos que no tienen relación con sus puestos de trabajo, por lo que quienes tendrían la necesidad de hacerlo no pueden acceder a estas. Lamentablemente y lo más grave,

señala la autora, es el hecho de que se desperdicien los conocimientos adquiridos por su no aplicación y por impedir de que quienes sí los necesitan no los obtengan. Esto como es lógico suponer redundaría en deficiencias en las instituciones.

- **De la evaluación del desempeño**, establece evaluarlo mediante indicadores cuantificados y objetivos del desempeño de los servidores públicos en función de los fines de la institución, en orden a identificar sus niveles y resultados de gestión y determinar los procesos de mejoramiento continuo de sus labores y el desarrollo profesional.

Los funcionarios que somos objeto de esta evaluación, pienso que estamos consientes de que dicha evaluación se enmarca en aspectos subjetivos, medidos de acuerdo a la simpatía o antipatía y el tipo de relaciones laborales que se mantienen con los inmediatos superiores encargados de efectuar dicha evaluación.

1.4 Clasificación de los empleados públicos de acuerdo a la Institución

La realidad que ha vivido el Sector Público durante las dos últimas décadas, cuya incidencia es gravitante en la estructura social y económica del Estado al haberse permitido la consolidación de entidades burocráticas con un tratamiento salarial diferenciado ha caotizado el sistema remunerativo en el sector público (débil estructura institucional del Estado).

De lo que observamos en la normativa establecida para la administración de los recursos humanos, puedo aseverar que la misma es muy amplia e incluyente a todos los aspectos concernientes al área de manejo de los recursos humanos, sin embargo quienes laboran en las unidades de Recursos Humanos no tienen en un buen porcentaje la adecuada formación y capacitación para la correcta aplicación. Por otro lado son influenciados u obligados a cumplir con las disposiciones de niveles jerárquicos mayores por lo que ven limitadas sus capacidades y atribuciones. Es opinión inclusive de varios de los empleados entrevistados, el hecho de que el rol de esta unidad se

limita al control de asistencia del resto de empleados y a mantener control sobre los actos del resto de empleados exclusivamente, con el criterio de que la Unidad de Recursos Humanos se destina a velar por los demás empleados, pero en el aspecto disciplinario básicamente.

CUADRO No. 2

SERVIDORES DEL SECTOR PÚBLICO

SECTORES	SERVID	TRABA	TOTAL
GOBIERNO CENTRAL	299.725	19.100	318.825
ENTIDADES DESCENTRALIZADAS*	33.721	100	33.821
INST. ECUAT. DE SEGURIDAD SOCIAL	10,803		10.803
ENTIDADES FINANCIERAS*	4.400	200	4.600
EMPRESAS DEL ESTADO* (1)	6.800	19.900	26.700
MUNICIPIOS (2)	22.900	30.000	52.900
CONSEJOS PROVINCIALES (3)	2.900	4.700	7.600
JUNTAS PARROQUIALES (4)	1.700	500	2.200
TOTALES	382.949	74.500	457.449

(1) INCLUYE EMPRESAS ELÉCTRICAS, PETROECUADOR, PACIFITEL

(2) ESTIMACIÓN DEL CONGRESO NACIONAL

(3) INFORMACIÓN DEL CONCOPE (22 CONSEJOS PROVINCIALES)

(4) ESTIMACIÓN. (INCLUYE 773 JUNTAS PARROQUIALES)

* ENTIDADES AUTÓNOMAS

FUENTES: MEF
CONGRESO NAC.

Según la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público se ha consolidado el número de empleados públicos por sector, así podemos observar el siguiente cuadro:

CUADRO No. 3
NUMERO DE SERVIDORES PÚBLICOS

CONSOLIDADO POR SECTORES		
SECTOR	NÚMERO DE SERVIDORES	
	GOBIERNO CENTRAL	DESCENT. Y AUTÓNOMOS
LEGISLATIVO	1.515	
JURISDICCIONAL	4.916	
ADMINISTRATIVO	694	
MEDIO AMBIENTE	640	328
ASUNTOS INTERNOS	44.016	2.944
DEFENSA NACIONAL	67.590	278
ASUNTOS DEL EXTERIOR	710	
FINANZAS	837	3.760
EDUCACIÓN	136.869	27.942
BIENESTAR SOCIAL	1.607	
TRABAJO	713	19
SALUD	32.218	
AGROPECUARIO	3.577	961
RECURSOS NATURALES	519	69
INDUSTRIAS Y COMERCIO	450	97
TURISMO	161	
COMUNICACIONES	5.328	209
DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA	816	
OTROS ORGANISMOS DEL ESTADO	720	4.813
IESS		10.803
Suman:	303.896	52.223
TOTAL (*)	356.119	

Fuente: PROFORMA PRESUPUESTO GENERAL DEL ESTADO-2006

ELABORACIÓN: SENRES

(*) No considera entidades y empresas del Régimen Seccional Autónomo

Así de los 299.725 servidores del Gobierno Central, el 92% corresponde a servidores de la Salud, Educación, Defensa Nacional y Asuntos Internos (Policía), los cuales suman 276.518. El 8% restante se distribuye entre el Poder Legislativo, Judicial y los otros Ministerios, lo mencionado se desprende del siguiente cuadro:

CUADRO No.4

NUMERO DE SERVIDORES PÚBLICOS GOBIERNO CENTRAL	
LEGISLATIVO	1683
JURISDICCIONAL	4914
ADMINISTRATIVO	392

MEDIO AMBIENTE	650
ASUNTOS INTERNOS	43857
MINISTERIO DE GOBIERNO*	2944
REGISTRO CIVIL*	1348
POLICIA NACIONAL*	399
DIRECCION NACIONAL DE SEG. PUBLICA*	153
DIRECCION NACIONAL DE REHABILITACION*	1470
CONSEJO NACIONAL DE TRANSITO*	381
DIRECCIÓN NACIONAL DE MIGRACIÓN*	16
DEFENSA NACIONAL	66193
CONSEJO DE SEGURIDAD NACIONAL	324
ASUNTOS DEL EXTERIOR	647
MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS	480
INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS	503
EDUCACIÓN	130769
INSTITUTO NACIONAL DE PATRIMONIO CULTURAL	101
MUSEO ECUATORIANO DE CIENCIAS NATURALES	16
CONJUNTO NACIONAL DE DANZA	25
SISTEMA NACIONAL DE ARCHIVOS	15
SISTEMA NACIONAL DE BIBLIOTECAS	4
CONSEJO NACIONAL DE CULTURA	21
CONSEJO NACIONAL DE DEPORTES	81
SECRETARIA NACIONAL DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA	1
MINISTERIO DE BIENESTAR SOCIAL	951
CONSEJO DE DESARROLLO DE NACIONALIDADES	43
CONSEJO NACIONAL DE DISCAPACIDADES	23
CONSEJO NACIONAL DE MUJERES	42
COORPORACIÓN DE DESARROLLO AFROECUATORIANO	15
MINISTERIO DE TRABAJO	367
SECAP	315
MINISTERIO DE SALUD PUBLICA	33758
SERVICIO NACIONAL DE ERRADICACIÓN DE LA MALARIA	601
INSTITUTO NACIONAL DE HIGIENE	752
CENTRO DE SALUD 19 GUAMANI*	47
MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA	1244
INSTITUTO NACIONAL DE DESARROLLO AGRARIO	320
CENTRO DE RECONVERSIÓN ECONÓMICA DEL AUSTRO	353
CRM	447
CEDEGE	145
PREDESUR	605
MISIÓN FAO EN EL ECUADOR	12
SECRETARIA NACIONAL DE RECURSOS HÍDRICOS	172
CORPORACIÓN NACIONAL DE LA SIERRA CENTRO	36
CORPORACIÓN NACIONAL DE LA SIERRA NORTE	90
CORPORACIÓN DE DESARROLLO REGIONAL DE EL ORO	51
SERVICIO ECUATORIANO DE SANIDAD AGROPECUARIA	258
CORPORACIÓN DE DESARROLLO REGIONAL DEL CHIMBORAZO	29
CORPORACIÓN DE DESARROLLO REGIONAL DEL COTOPAXI	30
MINISTERIO DE ENERGÍA Y MINAS	246
INSTITUTO ECUATORIANO DE METEOROLOGÍA E HIDROLOGÍA	136
COMISIÓN ECUATORIANA DE ENERGÍA ATÓMICA	107
MINISTERIO DE COMERCIO EXTERIOR	248
INSTITUTO ECUATORIANO DE NORMALIZACIÓN	89
INSTITUTO NACIONAL DE PESCA	79
MINISTERIO DE TURISMO	161
MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS	3574

DAC	2236
MINISTERIO DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA	817
TRIBUNAL SUPREMO ELECTORAL	565
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL	132
TOTAL	299725

Actualmente la escala del Sector Público determina las siguientes escalas:

Nivel Jerárquico Superior, al que corresponde la toma de decisiones y la ejecución de políticas, el cual comprende:

- GRADO 8 Y 9. Presidente y Vicepresidente de la república.
- GRADO 7. Ministros, Presidente - Directorio Banco Central, Procurador General, Director SRI, etc.
- GRADO 6. Gerente General Banco Central, Presidente ANDINATEL, PACIFICTEL, PETROECUADOR, etc.
- GRADO 5. Subsecretarios Estado, Gobernador, Gerente BEV, BEDE, BNF, Autoridad Portuaria, etc.
- GRADO 4. Asesores Ministros, Director Ejecutivo IECE, etc.
- GRADO 3. Vocal Tribunal Provincial Electoral, Director Parque Nacional Galápagos
- GRADO 2. Directores INEC, SECAP, INDA, etc.
- GRADO 1. Directores INAMHI, Bibliotecas, etc.

A continuación podemos comparar la remuneración mensual unificada para el nivel jerárquico desde el año 2004 y su proyección al 2009.

CUADRO No. 5

REMUNERACIÓN MENSUAL UNIFICADA DEL NIVEL JERÁRQUICO

GRADO	2004	2005	2006	2007	2008	2009
9	8000	8360	8720	9080	9440	9800
8	6680	6974	7268	7562	7856	8150
7	5560	5804	6048	6292	6536	6780
6	4670	4862	5054	5246	5438	5630
5	3885	4044	4203	4362	4521	4680
4	3220	3352	3484	3616	3748	3880
3	2700	2804	2908	3012	3116	3220
2	2250	2332	2414	2496	2578	2660
1	1850	1920	1990	2060	2130	2200

Elaboración. Propia

Fuente: SENRES

El Sistema de Homologación de las Remuneraciones del Sector Público establece 14 escalas para el nivel No Jerárquico; según el siguiente cuadro podemos observar el incremento salarial que se ha dado en cada año a partir del 2005, según las escalas determinadas por la SENRES:

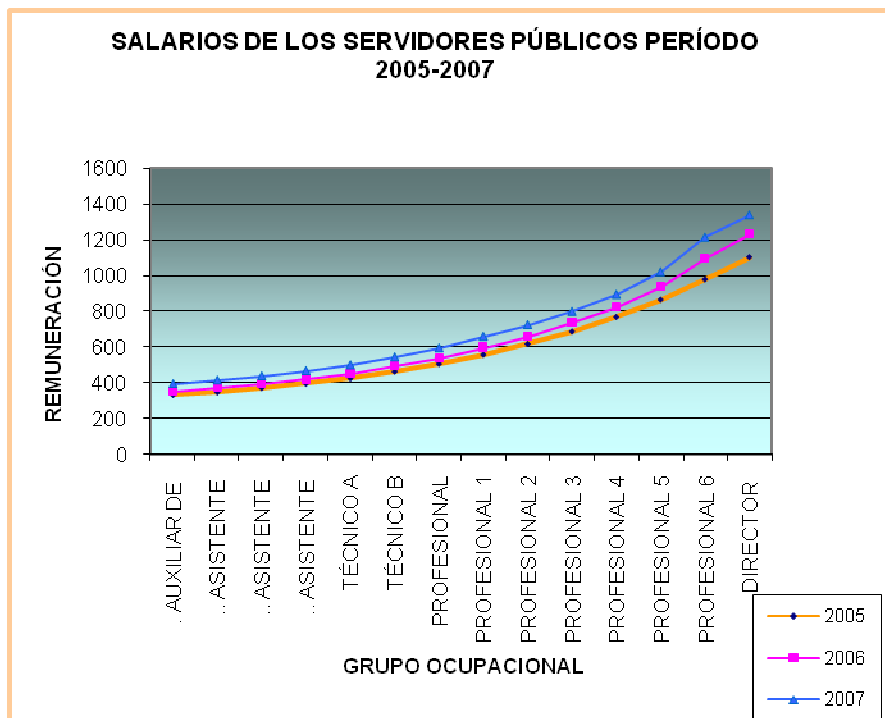
CUADRO No.6

ESCALAS Y REMUNERACIONES DEL SECTOR PÚBLICO				
GRUPO OCUPACIONAL	GRADO	RMU USD 2005	RMU USD 2006	RMU USD 2007
AUXILIAR DE SERVICIOS	1	335	350	395
ASISTENTE ADMINISTRATIVO A	2	350	368	415
ASISTENTE ADMINISTRATIVO B	3	374	393	439
ASISTENTE ADMINISTRATIVO C	4	398	418	468
TÉCNICO A	5	428	452	500
TÉCNICO B	6	466	492	545
PROFESIONAL	7	509	537	595
PROFESIONAL 1	8	560	596	660
PROFESIONAL 2	9	620	660	725
PROFESIONAL 3	10	689	734	800
PROFESIONAL 4	11	770	820	895
PROFESIONAL 5	12	866	935	1.022
PROFESIONAL 6	13	979	1092	1.215
DIRECTOR TÉCNICO DE ÁREA	14	1103	1230	1.340

ELABORACIÓN: Propia

Fuente: Resoluciones SENRES

GRÁFICO No.1



Elaboración: Propia

Fuente: Cuadro No. 5

De los 344.249 servidores del sector público no financiero, 299.725 empleados, el 87,1% pertenecen a las entidades que tienen asignaciones presupuestarias por concepto de gastos de personal.

Correspondiendo al régimen de la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa 41.447 servidores que presentan apenas el 12% del total.

Consolidado el número de servidores bajo el régimen de Servicio Civil y Carrera Administrativa que consta en el presupuesto del Gobierno Central y de las entidades descentralizadas, asciende a 51.973 que representa el 15.1% del total con lo que se demuestra que esta ley no es de aplicación general, sin que constituya una norma que unificará, homologará y eliminará el discrimen existente entre los servidores del sector público y más bien está consolidada la inequidad de las remuneraciones entre quienes trabajan en las entidades del Estado.

1.5 Gasto en Burocracia

El Sistema de Compensación Salarial publicado en el Registro Oficial N° 16 del jueves 12 de mayo del 2005, establece:

FUNCIONARIOS

Capítulo I

Unificación de las remuneraciones

Art. 104.- Remuneración mensual unificada.- Establécese la remuneración mensual unificada, la misma que resulta de dividir para doce la suma de todos los ingresos anuales que el dignatario, autoridad, funcionario, servidor y trabajador, tenga derecho y que se encuentre presupuestado.

En esta remuneración mensual unificada no se sumarán aquellos ingresos que correspondan a los siguientes conceptos:

- a) Décimo tercer sueldo o remuneración;

- b) Décimo cuarto sueldo o remuneración; y,
- c) Viáticos, subsistencia, dietas, horas suplementarias, extraordinarias, encargos y subrogaciones.

Art. 105.- Décimo tercer sueldo o remuneración.- El décimo tercer sueldo o remuneración de los servidores públicos y trabajadores de las entidades y organismos contempladas en el Art. 101 de ésta Ley, consiste en una remuneración mensual unificada adicional, que deberá ser pagada hasta el 24 de diciembre de cada año.

Art. 106.- Décimo cuarto sueldo o remuneración.- El décimo cuarto sueldo o remuneración de los servidores públicos y trabajadores de las entidades y organismos contempladas en el Art. 101 de esta Ley, consiste en una remuneración básica mínima unificada que será pagada hasta el 15 de abril de cada año, en las regiones de la Sierra y Oriente, de conformidad con el Art. 113 del Código del Trabajo.

- **Régimen de remuneraciones y de los ingresos complementarios**

Art. 116.- Primer día de remuneración.- La remuneración se pagará desde el primer día del mes siguiente al de la fecha de registro del nombramiento o contrato, salvo el caso en que éste se haya llevado a cabo el primer día hábil del mes.

La remuneración del Presidente de la República, del Vicepresidente de la República, de los ministros de Estado, y de los miembros de la Fuerza Pública, se pagará desde el día en que entren en ejercicio efectivo de sus funciones.

La remuneración de los miembros del servicio exterior se pagará desde el día en que salgan al lugar de su destino. Si residen en el lugar del ejercicio de sus funciones, percibirán su remuneración desde el día en que comiencen a ejercerlas.

Art. 117.- Pago de honorarios.- Cuando dentro de un mes quedare vacante un puesto comprendido en la regla del inciso primero del artículo anterior, y la persona designada para tal cargo entrare al servicio después del primer día hábil de dicho mes, el pago de los servicios prestados en la fracción del mes, el pago de los servicios prestados en la fracción del mes se hará en forma de honorarios en relación con el tiempo de labor, aplicando el gasto a la partida correspondiente.

Art. 121.- Pago por horas extraordinarias o suplementarias.- Cuando las necesidades institucionales lo requieran y existan las disponibilidades presupuestarias correspondientes a la autoridad nominadora podrá disponer y autorizar, al servidor o trabajador de las entidades y organismos contemplados en el Art. 101 de esta Ley, a laborar hasta un máximo de sesenta horas extraordinarias o suplementarias al mes.

En los términos de este artículo, no se obligará al servidor público a trabajar horas extraordinarias o suplementarias sin el pago correspondiente.

Art. 125.- Indemnización por accidente de trabajo o enfermedad profesional.- En caso de accidente de trabajo o por enfermedad profesional, ocasionada como consecuencia del desempeño de su función, que provoque el fallecimiento o incapacidad total o permanente, el servidor y trabajador de las entidades y organismos contemplados en el Art. 101 de esta Ley serán indemnizados de acuerdo con los límites y cálculo establecidos para el caso de la supresión de puestos.

Art. 130.- Viáticos, movilizaciones y subsistencias.- La reglamentación para el reconocimiento y pago de viáticos, movilizaciones y subsistencias será expedida mediante resolución de la Secretaria Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones de Sector Público de acuerdo con la ley, sobre la base de las fuentes de financiamiento que respalden el pago.

Art. 131.- De las dietas.- Los funcionarios o empleados de las entidades u organismos previstos en el Art. 101 de esta Ley, o aquellos miembros, que no

percibieren ingresos del Estado designados como representantes o vocales a directorios, juntas, comités o cuerpos colegiados en general, de las instituciones del Estado, tendrán derecho a percibir dietas de conformidad a las regulaciones que para el efecto emita la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público.

Art. 132.- Subrogación o encargo.- Cuando por disposición de la ley o por orden escrita de autoridad competente, un servidor deba subrogar a superiores jerárquicos que perciban mayor remuneración mensual unificada que corresponda al subrogado, durante el tiempo que dure el reemplazo, a partir de la fecha en que se inicia tal cargo o subrogación y hasta por un máximo de sesenta días, sin perjuicio del derecho del titular. En el caso de puestos vacantes de la autoridad nominadora deberá designar al titular en el plazo máximo de sesenta días.

Art. 133.- Beneficio por jubilación.- Los funcionarios y servidores, de las entidades y organismos comprendidos en el Art. 101 de esta Ley, que se acojan a los beneficios de la jubilación, tendrá derecho a recibir por una sola vez al equivalente a cuatro remuneraciones mensuales unificadas, para cuyo efecto, se efectuarán las reformas presupuestarias correspondientes.

En caso de reingreso al servicio público, el jubilado no tendrá derecho a este beneficio.

Exceptuase de lo dispuesto en este artículo a quienes van a ocupar puestos de libre nombramiento y remoción.

Los jubilados en general y los que reciban pensiones de retiro, sólo podrán reingresar al sector público siempre que sus pensiones mensuales no superen los quinientos dólares de los Estados Unidos de América.

De acuerdo al Presupuesto del año 2006 el rubro Gastos en Personal se distribuyó de acuerdo al siguiente cuadro:

CUADRO No. 7

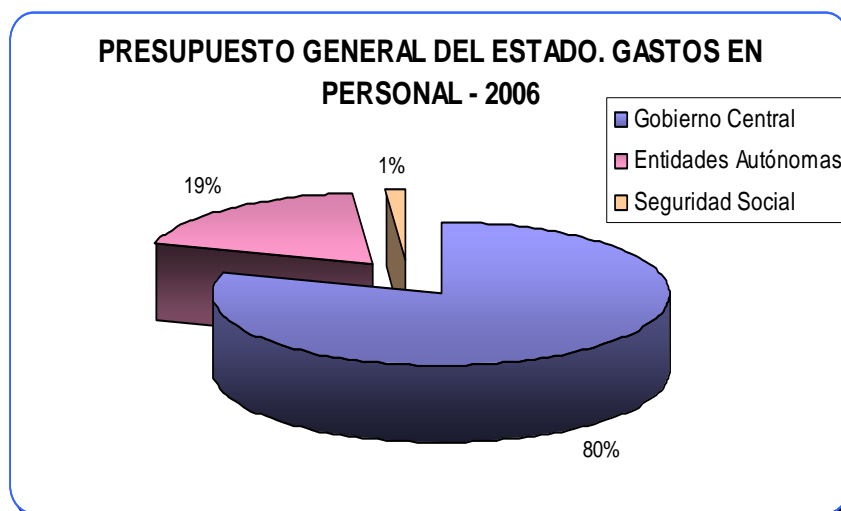
DISTRIBUCIÓN DEL RUBRO DE GASTOS EN PERSONAL

GRUPOS	PRESUPUESTO 2006
Gobierno Central	2,433,748,077.70
Entidades Autónomas	571,705,222.35
Seguridad Social	38,293,222.87
Total Gastos en Personal	3,043,746,522.92

Elaboración: Propia

Fuente: Presupuesto General del Estado

GRÁFICO No.2



Elaboración: Propia

Fuente: Cuadro No.7

Según consta en la grafica, el 80% del gasto en personal del presupuesto del año 2006 se gastó en personal del Gobierno Central, el 19% en las Entidades Autónomas y el 1% en Seguridad Social. Lo cual es equivalente directamente al número de servidores públicos que laboran en cada uno de los sectores mencionados.

Del total de gastos en el presupuesto del Estado que ascienden a 11.716.874.717,43 USD, el rubro de gasto en personal equivale al 25,98% según podemos observar en el cuadro siguiente:

CUADRO No. 8
DISTRIBUCIÓN DEL GASTO DEL PRESUPUESTO
GENERAL DEL ESTADO

GASTO EN PERSONAL	3,043,746,522.92
PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL	1,360,341,062.96
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	653,627,829.44
GASTOS FINANCIEROS	782,246,223.40
OTROS GASTOS CORRIENTES	39,343,182.40
TRANSFERENCIAS Y DONACIONES CORRIENTES	381,496,886.07
PREVISIONES PARA REASIGNACION	115,117,518.99
GASTOS EN PERSONAL DE PRODUCCION	844,491.50
BIENES Y SERVICIOS DE PRODUCCION	6,087,730.24
OTROS GASTOS DE PRODUCCION	8,321.37
GASTOS EN PERSONAL PARA INVERSIÓN	27,177,827.52

El Presupuesto General del Estado consolidado por grupos entonces asciende a 11.761 millones de dólares, mientras que los gastos de personal consolidados fueron de 3.044 millones de dólares que representan el 26%.

Dentro del Presupuesto del Gobierno Central que asciende a 8.564 millones, los gastos de personal fueron de 2.434 millones que representan el 28%.

En cambio en el presupuesto de entidades autónomas fue de 1.870 millones, y el gasto en personal de 571 millones representó el 31%.

Seguridad Social con un presupuesto de 2.169 millones, apenas el 2% es decir 38.3 millones se destinó a gastos en personal.

CUADRO No.9

**ASIMETRÍAS EXISTENTES ENTRE LAS REMUNERACIONES QUE
PERCIBÍAN LOS EMPLEADOS PÚBLICOS 2004**

INSTITUCIÓN	ABOGADO	ASESOR	AUX. DE SERVICIOS	PRESIDENTE DIRECTORIO	SECRETARIA
AME	1.378		331		2.895
CONELEC	2.961	3.155	977	6.080	2.771
CONTRALORÍA	360		135		160
CONARTEL		15.831	588	22.451	5.999
CONATEL		3.361	1.143		
PETROINDUSTRIAL	1.469	1.325	535		1.170
FONDO SOLIDARIDAD		4.541	588	8.227	1.549
MIN. AGRICULTURA		652	272	3.737	561
MIN. GOBIERNO		652	250	4.559	440

FUENTE: EL DRAMA DEL SECTOR PÚBLICO.
ANDRÉS PÁEZ

Esto se corrobora con el siguiente cuadro de remuneraciones promedio de las instituciones centralizadas y descentralizadas que se encuentran bajo la LOSCCA.

CUADRO No. 10

REMUNERACIONES MENSUALES UNIFICADAS PROMEDIO DE ENTIDADES BAJO LA LOSCCA	
ENTIDADES CENTRALIZADAS	REM.PROM.
MINISTERIO DE EDUCACIÓN	331
MINISTERIO DE GOBIERNO	432
SECAP	435
INDA	474
CENTRO DE SALUD GUAMANÍ	483
CORPORACIÓN NACIONAL DE LA SIERRA NORTE	489
INSTITUTO ECUATORIANO DE NORMALIZACIÓN INEN	530
MINISTERIO DE BIENESTAR SOCIAL	534
CRM	540
MINISTERIO DE TURISMO	540
CONSEJO NACIONAL DE CULTURA	543
INAMHI	563
MINISTERIO DE TRABAJO	598
SECRETARIA GRAL. CONSEJO NAC.REC.HÍDRICOS	601
MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA	610
MINISTERIO DE DESARROLLO URBANO	704
INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS	722
MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS	1398
TRIBUNAL SUPREMO ELECTORAL	1481

CUADRO No. 11

REMUNERACIONES MENSUALES UNIFICADAS PROMEDIO DE ENTIDADES BAJO LA LOSCCA	
ENTIDADES DESCENTRALIZADAS	REM.PROM
ORQUESTA SINFÓNICA NACIONAL	532
CONSEP	614
UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA	709
DAC	1074
BANCO DEL ESTADO	1324
CONARTEL	2073
FONDO DE SOLIDARIDAD	2197

La autora considera que no es necesario ampliar explicaciones de lo que observamos en los dos cuadros, pues a simple vista se puede determinar las diferencias existentes entre las remuneraciones promedio de las instituciones objeto del ejemplo.

1.6 Clasificación de los empleados públicos, según sexo, nivel de instrucción y edad.

Basándonos en la información de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, realizada en diciembre del 2006 por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), a continuación tenemos un breve análisis de cómo se encuentra conformado el sector público, que nivel de instrucción han alcanzado los funcionarios o empleados públicos, y además, conocer la estructura del mismo en cuanto a grupos de edad de los servidores públicos. La clasificación se ha realizado incluyendo la división de los grupos de ocupación.

CUADRO No 12

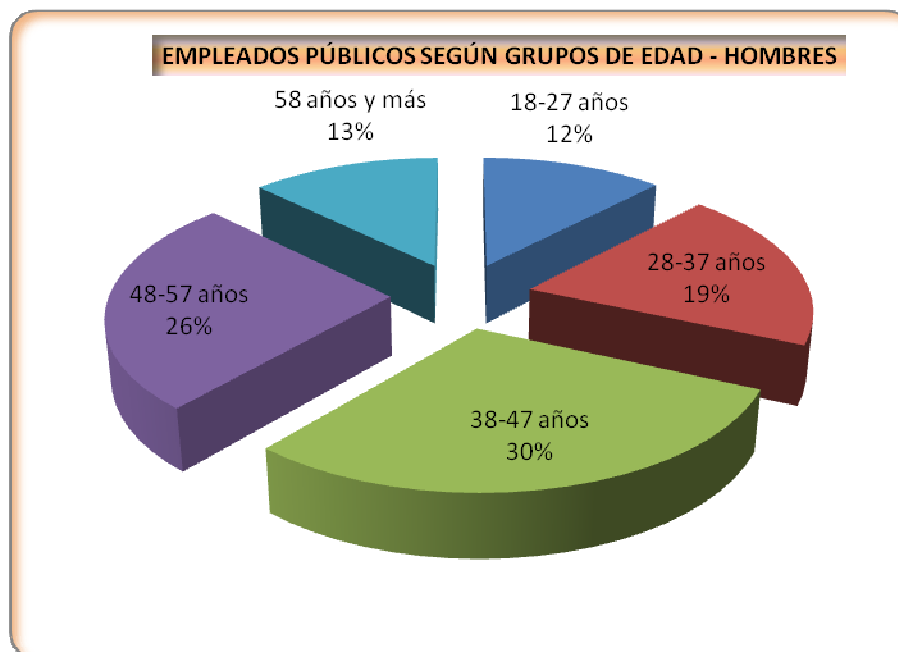
NIVEL DE INSTRUCCIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS SEGÚN GRUPOS DE EDAD POR SEXO

GRUPOS DE EDAD EMPLEADOS PÚBLICOS	Nivel de instrucción más alto que aprobó									Total
	Ninguno	Centro de alfabetizac ión	Primaria	Educación Básica	Secundaria	Educación Media	Superior no universitaria	Superior universitaria	Post-grado	
SEXO										
TOTAL	431	222	27867	1018	121438	1788	12739	238669	20886	425058
HOMBRES	0	0	21690	1018	84226	721	5639	120581	10353	244228
18-27 años	0	0	398	0	18234	523	1008	9552	0	29715
28-37 años	0	0	520	0	18171	198	472	27477	895	47733
38-47 años	0	0	4117	649	25495	0	2591	35193	4177	72222
48-57 años	0	0	7788	369	14471	0	1205	36204	3626	63663
58 años y más	0	0	8867	0	7855	0	363	12155	1655	30895
MUJERES	431	222	6177	0	37212	1067	7100	118088	10533	180830
18-27 años	0	0	222	0	4032	869	96	14507	740	20466
28-37 años	0	0	104	0	5007	198	1217	27873	3657	38056
38-47 años	0	0	1391	0	13438	0	3227	34124	3240	55420
48-57 años	0	222	3649	0	9819	0	1413	32730	2535	50368
58 años y más	431	0	811	0	4916	0	1147	8854	361	16520

Elaboración: Propia . Base de Datos ENEMDU-2006 / INEC

Para tener una idea clara de cómo se encuentra estructurado el sector público según los grupos de edad y sexo, nos remitiremos a los siguientes gráficos, en los cuales se determina que el grupo de edad comprendido entre los 38 y 47 años, seguido del grupo de 48 a 57 años es en el que se encuentra el mayor porcentaje de empleados públicos, tanto en el caso de los hombres como en el de la mujeres. De igual forma el grupo de empleados jóvenes, comprendidos entre los 18 y 37 años alcanzan el 31% en el caso de los hombres y el 32% en el caso de las mujeres.

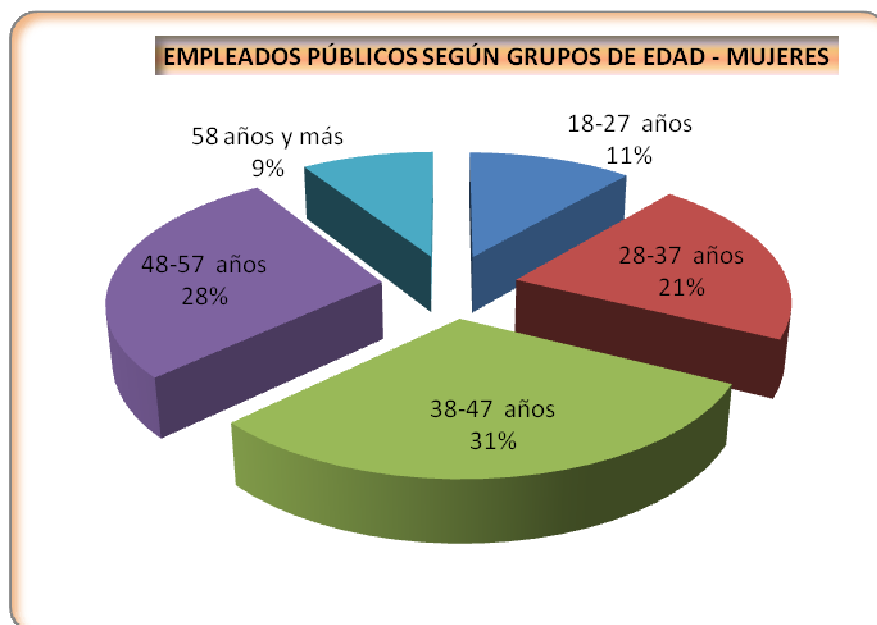
GRÁFICO No. 3



Elaboración: Propia
Fuente: Cuadro No.12

En resumen según la clasificación de grupos de edad, se determina que tanto hombres como mujeres se encuentran porcentualmente muy similares en cuanto a edad se refiere.

GRÁFICO No. 4



Elaboración: Propia
Fuente: Cuadro No.12

La autora, considera que llama la atención el hecho de que los empleados que sobrepasan los 58 años de edad constituyen un porcentaje considerable del total de empleados públicos, tanto en el grupo de hombres como en el de mujeres. Sin embargo debo hacer hincapié en que la población de hombres mayores de 58 años, casi duplica a la de mujeres, pues el número en el primer caso es de 30.895 empleados, mientras que en el de mujeres asciende a 16.520. Sumados todos los empleados en este grupo de edad entonces alcanzan aproximadamente los 47.415 empleados, que con relación a la PEA, alcanzan el 1.1% para el mismo período.

CUADRO No.13

COMPARATIVO EMPLEO NACIONAL - EMPLEADOS PÚBLICOS

Nacional	Total	Hombres	Mujeres
PEA	4,373,435	2,559,943	1,813,492
Empleados Públicos	425,058	244,228	180,830
% de la PEA	9.7	9.5	10.0
Desempleo	341,811	143,417	198,394
% Desempleo	7.8	5.6	10.9

Elaboración Propia - Resultados ENEMDU-Dic.2006 / Base de Datos 2006

En el cuadro que la autora presenta, es interesante el haber determinado como se refleja las características de los empleados públicos distribuidos por sexo con respecto al total de la Población Económicamente Activa. Como manifesté lo interesante es por ejemplo conocer que con respecto al total de mujeres económicamente activas las empleadas públicas alcanzan un 10%, y de igual forma considera importante haber determinado que en el porcentaje de población desocupada el mayor porcentaje se encuentra precisamente en la población femenina ya que alcanza un 10.9%.

Ahora el análisis anterior, tiene su razón por cuanto el interés de la autora es demostrar la incidencia que tendría el promover la jubilación o venta de renuncias de aquellos empleados públicos que superan los 58 años de edad. Así se determina que este grupo de empleados apenas representaría aproximadamente el 14% de la población desocupada, es decir que se podría reducir o bajar el porcentaje de desocupación a un 6.7% a nivel nacional; y si se considera el desempleo por sexo bajaríamos a tasas del 4.4% en el caso de los hombres y del 10% en el caso de las mujeres. Consecuentemente si reemplazamos un empleado público por un profesional desempleado esas serían las tasas de reducción del desempleo, pero deberíamos considerar que por el sueldo de un burócrata en estas condiciones se tendría la capacidad de integrar hasta dos nuevos trabajadores, con lo que podríamos reducir las tasa

de desempleo en más de dos puntos porcentuales; llegando a tasas de desempleo de hasta 5.6% posiblemente.

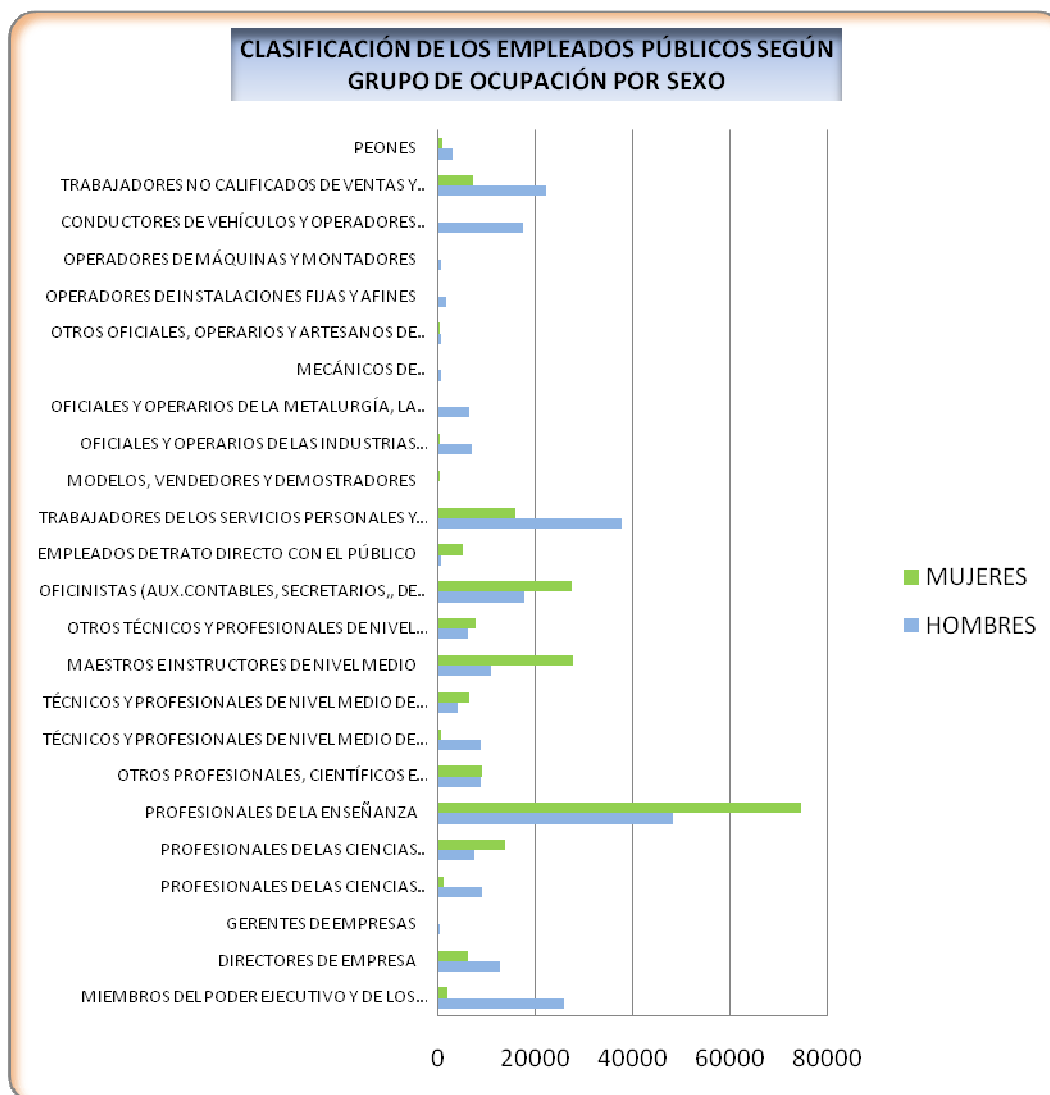
De lo mencionado, entonces la autora considera que sería una política de valiosa aplicación, sin dejar de lado que se podría reducir también en el grupo de empleados que se encuentran entre 48 y 57 años de edad, en cuanto al procedimiento de compra de renunciias.

Finalmente la autora, puede indicar, que es evidente la diferencia de oportunidades que existe entre hombres y mujeres, por lo que considero que se debería dar especial atención al grupo de mujeres, pues es limitado el acceso a puestos de trabajo tanto en el sector público como en el privado, la limitación a cargos gerenciales y de mayor responsabilidad también no mantiene proporcionalidad entre hombres y mujeres; y, sobre todo el índice de mujeres desempleadas también con un nivel muy superior al de los hombres.

Esta consideración la autora la menciona en vista de que al encontrarnos en pleno siglo XXI no hemos superado las barreras de marginación y discriminación, a pesar de que la mujer a demostrado ampliamente sus capacidades y los niveles de superación alcanzados, su gran nivel profesional y de responsabilidad y sobre todo algo que muchos podrán corroborar que es el hecho de que en el grupo femenino se encuentran las menores muestras de corrupción. Un ejemplo claro de esto es la decisión tomada en la Policía Nacional en tratar de reemplazar a los oficiales de tránsito hombres por personal femenino, lo que disminuye la cohíma y el soborno como formas de corrupción.

Continuando con el análisis, en lo que concierne a la clasificación por sexo de los empleados públicos, también podemos considerar según el gráfico que existen ocupaciones en donde por sus características propias prevalece uno u otro sexo.

GRÁFICO No. 5



Elaboración: Propia

Fuente: Base de Datos ENEMDU-2006

Así por ejemplo observamos que en el caso de PROFESIONALES DE LA ENSEÑANZA las mujeres superan ampliamente en número a los hombres; similar situación se observa en los grupos de MAESTROS E INSTRUCTORES DEL NIVEL MEDIO; y, OFICINISTAS.

Por el contrario se observa como existen Grupos de Ocupación, en los cuales casi no existe presencia femenina o la que existe es mínima, como lo son: CONDUCTORES DE VEHÍCULOS, OFICIALES Y OPERARIOS DE METALURGÍA Y DE INDUSTRIAS.

Así también es importante observar que en el grupo MIEMBROS DEL PODER EJECUTIVO, CUERPO LEGISLATIVO Y DIRECTIVO DE EMPRESAS, la participación de la mujer se ha visto restringida, es muy amplia la diferencia del número de hombres respecto al número de mujeres que se encuentran cumpliendo funciones en este grupo de ocupación.

También es importante determinar que en el grupo de TRABAJADORES NO CALIFICADOS, éste se encuentra conformado mayoritariamente por hombres.

Con lo analizado, la autora desea ratificar una vez más que el número de empleados públicos se ve conformado en mayor proporción por los empleados de los sectores Educación, Salud y Defensa, como he podido demostrar en los cuadros expuestos, así que el porcentaje de empleados que no pertenecen a ninguno de estos grupos obviamente es muy reducido con relación al total de la población económicamente activa.

CUADRO No. 14

NIVEL DE INSTRUCCIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS SEGÚN GRUPO DE OCUPACIÓN

IV RONDA-2006 ENEMDU

GRUPO DE OCUPACIÓN	NIVEL DE INSTRUCCIÓN MAS ALTO APROBADO							Total
	Ninguno	Centro de alfabetización	Educación Básica - Primaria	Secundaria Educación Media	Superior no universitaria	Superior Universitaria	Post-grado	
MIEMBROS DEL PODER EJECUTIVO Y DE LOS CUERPOS LEGISLATIVOS Y PERSONAL DIRECTIVO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	0	0	1729	13168	227	11671	1131	27926
DIRECTORES DE EMPRESA	0	0	256	3152	809	13149	1443	18809
GERENTES DE EMPRESA	0	0	0	0	0	388	0	388
PROFESIONALES DE LAS CIENCIAS FÍSICAS, QUÍMICAS Y MATEMÁTICAS Y DE LA INGENIERÍA	0	0	172	52	0	9050	888	10162
PROFESIONALES DE LAS CIENCIAS BIOLÓGICAS, LA MEDICINA Y LA SALUD	0	0	0	119	0	17126	3760	21005
PROFESIONALES DE LA ENSEÑANZA	0	0	0	757	2776	112364	7269	123166
OTROS PROFESIONALES, CIENTÍFICOS E INTELLECTUALES	0	0	0	1347	0	15948	396	17691
TÉCNICOS Y PROFESIONALES DE NIVEL MEDIO DE LAS CIENCIAS FÍSICAS Y QUÍMICAS, LA INGENIERÍA Y AFINES	0	0	0	3315	238	5825	0	9378
TÉCNICOS Y PROFESIONALES DE NIVEL MEDIO DE LAS CIENCIAS BIOLÓGICAS, LA MEDICINA Y LA SALUD	0	0	252	4055	0	5977	102	10386
MAESTROS E INSTRUCTORES DE NIVEL MEDIO	0	0	286	14125	7601	16582	115	38709
OTROS TÉCNICOS Y PROFESIONALES DE NIVEL MEDIO	0	0	248	4313	0	8178	784	13523
OFICINISTAS (AUX.CONTABLES, SECRETARIOS,, DE BIBLIOTECA, SERVICIOS, ETC.)	0	0	716	20199	239	23081	1075	45310
EMPLEADOS DE TRATO DIRECTO CON EL PÚBLICO	0	0	0	2964	0	2517	177	5658
TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS PERSONALES Y DE LOS SERVICIOS DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD	591	0	8020	34900	962	8557	534	53564
MODELOS, VENDEDORES Y DEMOSTRADORES	0	0	0	0	0	156	0	156
OFICIALES Y OPERARIOS DE LAS INDUSTRIAS EXTRACTIVAS Y DE LA CONSTRUCCIÓN	0	52	2183	3369	0	1632	0	7236
OFICIALES Y OPERARIOS DE LA METALURGÍA, LA CONSTRUCCIÓN MECÁNICA Y AFINES	0	0	1484	2510	811	1484	0	6289
MECÁNICOS DE PRECISIÓN, ARTESANOS, OPERARIOS DE LAS ARTES GRÁFICAS Y AFINES	0	0	203	0	0	447	0	650
OTROS OFICIALES, OPERARIOS Y ARTESANOS DE ARTES MECÁNICAS Y DE OTROS OFICIOS	0	0	428	294	0	58	0	780
OPERADORES DE INSTALACIONES FIJAS Y AFINES	0	0	80	1135	0	340	0	1555
OPERADORES DE MÁQUINAS Y MONTADORES	0	0	0	476	0	0	0	476
CONDUCTORES DE VEHÍCULOS Y OPERADORES DE EQUIPOS PESADOS Y MÓVILES.	39	68	5483	10731	109	1047	0	17477
TRABAJADORES NO CALIFICADOS DE VENTAS Y SERVICIOS	687	0	13784	13099	28	1468	0	29066
PEONES	235	0	1598	1492	0	456	0	3781
Total	1552	120	36821	135500	13800	257501	17674	462968

Elaboración: Propia . Base de Datos ENEMDU-2006 / INEC

CUADRO No. 15

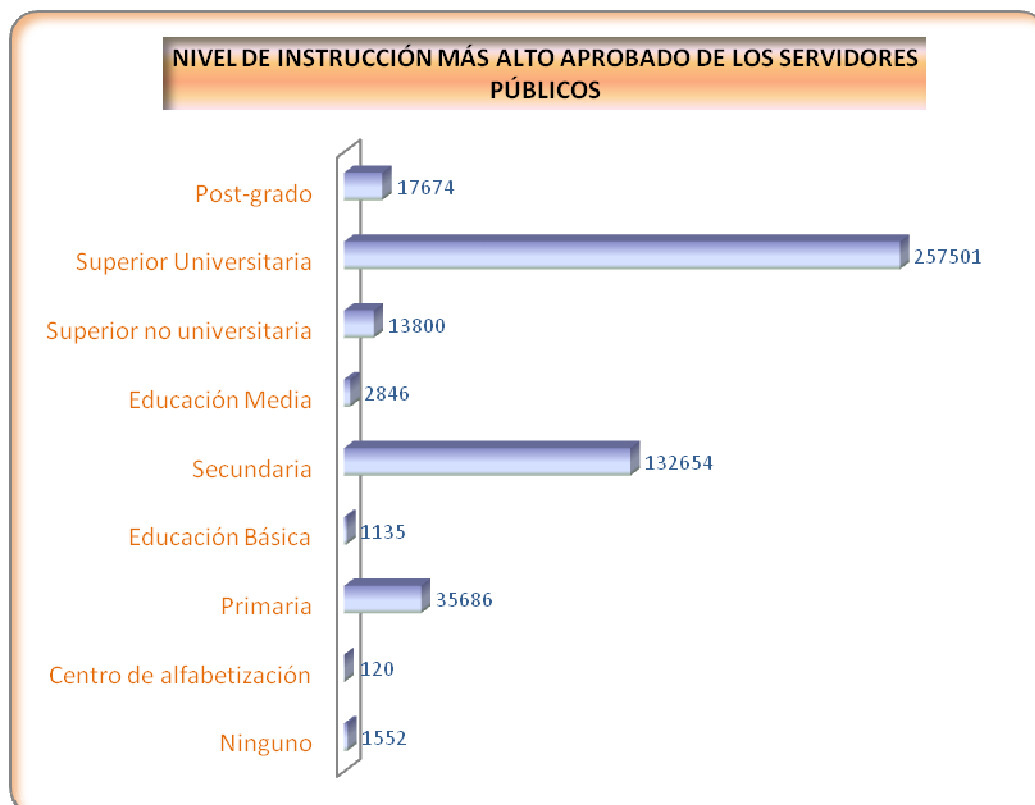
NIVEL DE INSTRUCCIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS SEGÚN GRUPO DE OCUPACIÓN										
IV RONDA-2006 ENEMDU										
GRUPO DE OCUPACIÓN	NIVEL DE INSTRUCCIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS - HOMBRES									Total
	Ninguno	Centro de alfabetización	Primaria	Educación Básica	Secundaria	Educación Media	Superior no universitaria	Superior Universitaria	Post-grado	
MIEMBROS DEL PODER EJECUTIVO Y DE LOS CUERPOS LEGISLATIVOS Y PERSONAL DIRECTIVO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	0	0	1729	0	13168	0	115	9814	1131	25957
DIRECTORES DE EMPRESA	0	0	65	0	2267	0	28	9413	1006	12779
GERENTES DE EMPRESAS	0	0	0	0	0	0	0	388	0	388
PROFESIONALES DE LAS CIENCIAS FÍSICAS, QUÍMICAS Y MATEMÁTICAS Y DE LA INGENIERÍA	0	0	172	0	52	0	0	7920	888	9032
PROFESIONALES DE LAS CIENCIAS BIOLÓGICAS, LA MEDICINA Y LA SALUD	0	0	0	0	0	0	0	5746	1529	7275
PROFESIONALES DE LA ENSEÑANZA	0	0	0	0	0	0	482	43981	3943	48406
OTROS PROFESIONALES, CIENTÍFICOS E INTELLECTUALES	0	0	0	0	135	0	0	8458	175	8768
TÉCNICOS Y PROFESIONALES DE NIVEL MEDIO DE LAS CIENCIAS FÍSICAS Y QUÍMICAS, LA INGENIERÍA Y AFINES	0	0	0	0	3155	0	238	5333	0	8726
TÉCNICOS Y PROFESIONALES DE NIVEL MEDIO DE LAS CIENCIAS BIOLÓGICAS, LA MEDICINA Y LA SALUD	0	0	168	0	1559	0	0	2106	102	3935
MAESTROS E INSTRUCTORES DE NIVEL MEDIO	0	0	220	0	3880	0	1537	5164	115	10916
OTROS TÉCNICOS Y PROFESIONALES DE NIVEL MEDIO	0	0	103	0	2546	0	0	3331	0	5980
OFICINISTAS (AUX.CONTABLES, SECRETARIOS,, DE BIBLIOTECA, SERVICIOS, ETC.)	0	0	591	0	8573	306	0	7404	877	17751
EMPLEADOS DE TRATO DIRECTO CON EL PÚBLICO	0	0	0	0	401	0	0	152	0	553
TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS PERSONALES Y DE LOS SERVICIOS DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD	197	0	4486	238	25196	663	495	5944	534	37753
MODELOS, VENDEDORES Y DEMOSTRADORES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
OFICIALES Y OPERARIOS DE LAS INDUSTRIAS EXTRACTIVAS Y DE LA CONSTRUCCIÓN	0	52	2183	0	2455	914	0	1267	0	6871
OFICIALES Y OPERARIOS DE LA METALURGIA, LA CONSTRUCCIÓN MECÁNICA Y AFINES	0	0	1243	241	2510	0	811	1484	0	6289
MECÁNICOS DE PRECISIÓN, ARTESANOS, OPERARIOS DE LAS ARTES GRÁFICAS Y AFINES	0	0	203	0	0	0	0	447	0	650
OTROS OFICIALES, OPERARIOS Y ARTESANOS DE ARTES MECÁNICAS Y DE OTROS OFICIOS	0	0	227	0	262	0	0	58	0	547
OPERADORES DE INSTALACIONES FIJAS Y AFINES	0	0	80	0	1135	0	0	340	0	1555
OPERADORES DE MÁQUINAS Y MONTADORES	0	0	0	0	476	0	0	0	0	476
CONDUCTORES DE VEHÍCULOS Y OPERADORES DE EQUIPOS PESADOS Y MÓVILES.	39	68	5483	0	10731	0	109	1047	0	17477
TRABAJADORES NO CALIFICADOS DE VENTAS Y SERVICIOS	218	0	11110	579	8869	0	28	1259	0	22063
PEONES	235	0	1497	0	987	0	0	225	0	2944
Total	689	120	29560	1058	88357	1883	3843	121281	10300	257091
ELABORACIÓN PROPIA. BASE DE DATOS ENEMDU -2006 INEC										

CUADRO No. 16

NIVEL DE INSTRUCCIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS SEGÚN GRUPO DE OCUPACIÓN										
IV RONDA-2006 ENEMDU										
GRUPO DE OCUPACIÓN	NIVEL DE INSTRUCCIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS - MUJERES									Total
	Ninguno	Centro de alfabetización	Primaria	Educación Básica	Secundaria	Educación Media	Superior no universitaria	Superior Universitaria	Post-gradado	
MIEMBROS DEL PODER EJECUTIVO Y DE LOS CUERPOS LEGISLATIVOS Y PERSONAL DIRECTIVO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	0	0	0	0	0	0	112	1857	0	1969
DIRECTORES DE EMPRESA	0	0	191	0	885	0	781	3735	437	6029
GERENTES DE EMPRESAS										
PROFESIONALES DE LAS CIENCIAS FÍSICAS, QUÍMICAS Y MATEMÁTICAS Y DE LA INGENIERÍA	0	0	0	0	0	0	0	1128	0	1128
PROFESIONALES DE LAS CIENCIAS BIOLÓGICAS, LA MEDICINA Y LA SALUD	0	0	0	0	119	0	0	11379	2231	13729
PROFESIONALES DE LA ENSEÑANZA	0	0	0	0	757	0	2294	68384	3325	74760
OTROS PROFESIONALES, CIENTÍFICOS E INTELLECTUALES	0	0	0	0	1212	0	0	7490	221	8923
TÉCNICOS Y PROFESIONALES DE NIVEL MEDIO DE LAS CIENCIAS FÍSICAS Y QUÍMICAS, LA INGENIERÍA Y AFINES	0	0	0	0	160	0	0	493	0	653
TÉCNICOS Y PROFESIONALES DE NIVEL MEDIO DE LAS CIENCIAS BIOLÓGICAS, LA MEDICINA Y LA SALUD	0	0	84	0	2496	0	0	3870	0	6450
MAESTROS E INSTRUCTORES DE NIVEL MEDIO	0	0	65	0	9942	302	6064	11415	0	27788
OTROS TÉCNICOS Y PROFESIONALES DE NIVEL MEDIO	0	0	145	0	1767	0	0	4847	784	7543
OFICINISTAS (AUX.CONTABLES, SECRETARIOS,, DE BIBLIOTECA, SERVICIOS, ETC.)	0	0	125	0	10933	387	239	15679	198	27561
EMPLEADOS DE TRATO DIRECTO CON EL PÚBLICO	0	0	0	0	2562	0	0	2366	177	5105
TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS PERSONALES Y DE LOS SERVICIOS DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD	394	0	3296	0	8769	273	467	2613	0	15812
MODELOS, VENEDORES Y DEMOSTRADORES	0	0	0	0	0	0	0	156	0	156
OFICIALES Y OPERARIOS DE LAS INDUSTRIAS EXTRACTIVAS Y DE LA CONSTRUCCIÓN	0	0	0	0	0	0	0	365	0	365
OFICIALES Y OPERARIOS DE LA METALURGIA, LA CONSTRUCCIÓN MECÁNICA Y AFINES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MECÁNICOS DE PRECIÓN, ARTESANOS, OPERARIOS DE LAS ARTES GRÁFICAS Y AFINES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
OTROS OFICIALES, OPERARIOS Y ARTESANOS DE ARTES MECÁNICAS Y DE OTROS OFICIOS	0	0	201	0	32	0	0	0	0	233
OPERADORES DE INSTALACIONES FIJAS Y AFINES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
OPERADORES DE MÁQUINAS Y MONTADORES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CONDUCTORES DE VEHÍCULOS Y OPERADORES DE EQUIPOS PESADOS Y MÓVILES.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TRABAJADORES NO CALIFICADOS DE VENTAS Y SERVICIOS	469	0	2017	77	4231	0	0	209	0	7003
PEONES	0	0	0	0	433	0	0	231	0	664
Total	863	0	6124	77	44298	962	9957	136217	7373	205871
ELABORACIÓN PROPIA. BASE DE DATOS ENEMDU -2006 INEC										

Esta característica implica que según los grupos de edad la mayoría de empleados públicos se encuentren paralelamente con características educacionales también de mayor nivel, lo que se corrobora precisamente con el siguiente gráfico:

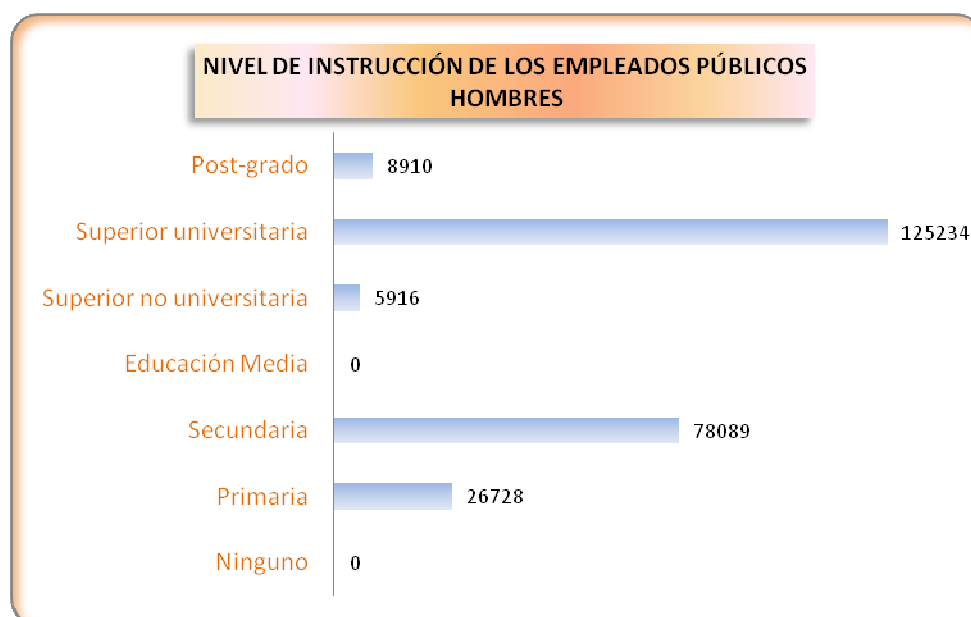
GRÁFICO No. 6



Elaboración: Propia
Fuente: Cuadro No.14

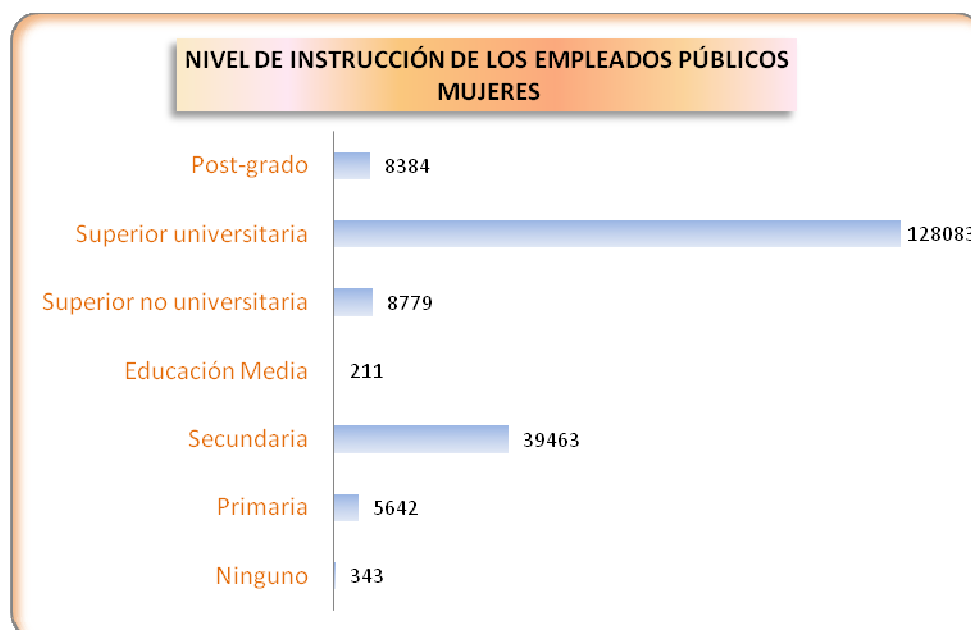
Básicamente se puede observar que los servidores públicos mayoritariamente han alcanzado la instrucción superior, en un número no muy elevado, pero igual satisfactorio un nivel de post-grado.

GRÁFICO No. 7



Elaboración: Propia
Fuente: Cuadro No.15

GRÁFICO No. 8



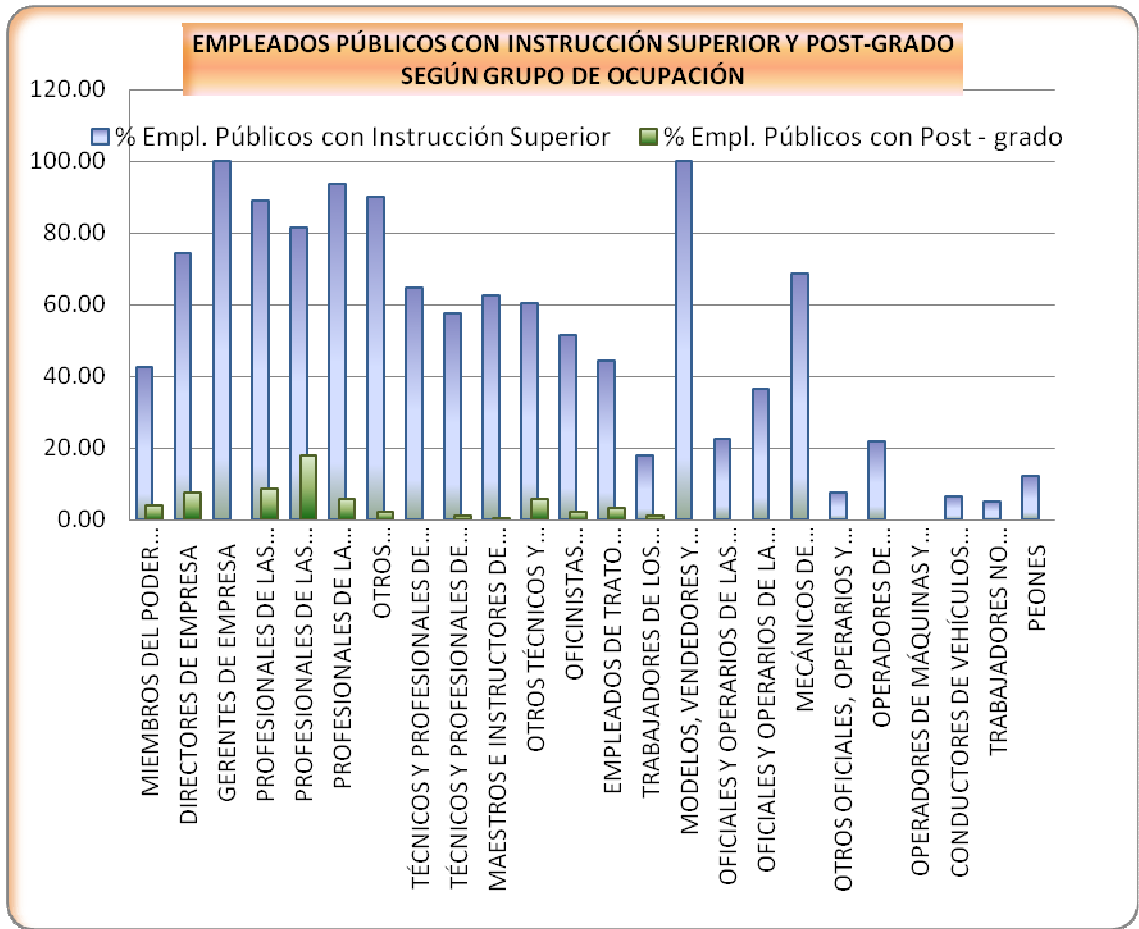
Elaboración: Propia
Fuente: Cuadro No.16

Es satisfactorio observar que la mayoría de empleados públicos tanto hombres como mujeres, alcanza la instrucción superior, seguida de un número sumamente menor de empleados con instrucción secundaria y media; de igual

forma, se puede observar que es reducido el porcentaje de empleados públicos con nivel de postgrado, pero no menos importante.

Si fijamos el análisis en referencia al grupo de empleados públicos con instrucción superior y postgrado según la ocupación que cumplen tenemos los siguientes aspectos a considerar:

GRÁFICO No. 9



Elaboración: Propia
Fuente: Cuadro No.14

Los grupos de ocupación con 100% de empleados con instrucción superior son: GERENTES DE EMPRESA y el de Vendedores.

Si clasificamos a los empleados públicos por sexo, dentro de cada uno de los grupos de ocupación también se puede determinar el nivel de instrucción de los mismos.

Finalmente la opinión de la autora va orientada a que necesariamente el nivel de instrucción alcanzado por los empleados públicos, redundará en el grado de eficiencia y eficacia con el cual realicen sus actividades. De igual forma el nivel de satisfacción que los empleados tienen también tiene correlación directa con el hecho de que este cumpliendo con funciones y cargos acordes a la formación profesional alcanzada. Entonces será conveniente reconocer los méritos en cuanto a formación y capacitación y otorgar el reconocimiento al empleado designándole el cargo adecuado.

CAPITULO II

NIVEL DE SATISFACCIÓN FRENTE AL TRABAJO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS.

2. NIVEL DE SATISFACCIÓN SEGÚN GRUPO DE OCUPACIÓN.

La clasificación de los puestos de trabajo generalmente corresponde a la profesión o especialidad del funcionario, es decir debería respetarse un perfil preestablecido, sin embargo no siempre esta norma se ha aplicado; esto incide en que la designación de funciones, tareas o actividades no sean del completo agrado de los trabajadores, por cuanto sus capacidades o habilidades dentro de la experiencia o profesión son a criterio no solo del empleado una condicionante para ocupar determinado puesto.

Ante esta premisa es conveniente entonces analizar el nivel de satisfacción desde la perspectiva de los empleados a nivel de la clasificación de ocupaciones y desde su perspectiva de acuerdo a diferentes situaciones que les podrían causar satisfacción o insatisfacción frente al trabajo que vienen desarrollando en las diferentes instituciones públicas.

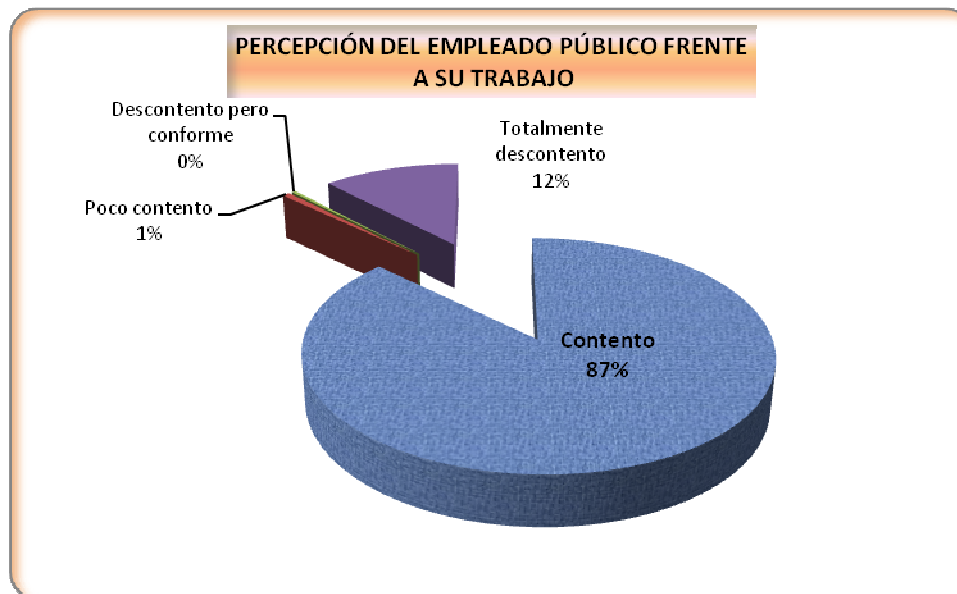
En el siguiente cuadro podemos entonces determinar según la clasificación de los puestos de trabajo como se sienten, y a nivel general obtener una panorámica de la situación del empleado público frente a su trabajo.

CUADRO No. 17
PERCEPCIÓN DEL EMPLEADO PÚBLICO FRENTE A SU TRABAJO

GRUPO DE OCUPACIÓN	Cómo se siente usted en su trabajo				Total
	Contento	Poco contenido	Descontento pero conforme	Totalmente descontento	
MIEMBROS DEL PODER EJECUTIVO Y DE LOS CUERPOS LEGISLATIVOS Y PERSONAL DIRECTIVO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DE EMPRESAS	38733	654	115	3831	43333
PROFESIONALES CIENTÍFICOS E INTELECTUALES	142659	1162	335	17653	161809
TÉCNICOS Y PROFESIONALES DEL NIVEL MEDIO	58116	740	1021	6580	66457
EMPLEADOS DE OFICINA	39599	0	0	5914	45513
TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS Y VENDEDORES DE COMERCIOS Y MERCADOS	43434	240	0	6337	50011
OFICIALES, OPERARIOS Y ARTESANOS DE ARTES MECÁNICAS Y DE OTROS OFICIOS	11890	0	0	2047	13937
OPERADORES DE INSTALACIONES Y MAQUINAS Y MONTADORES	16111	88	0	2712	18911
TRABAJADORES NO CALIFICADOS	25853	42	0	6039	31934
Total	376395	2926	1471	51113	431905

ELABORACIÓN PROPIA - BASE DE DATOS ENEMDU -2006 / INEC

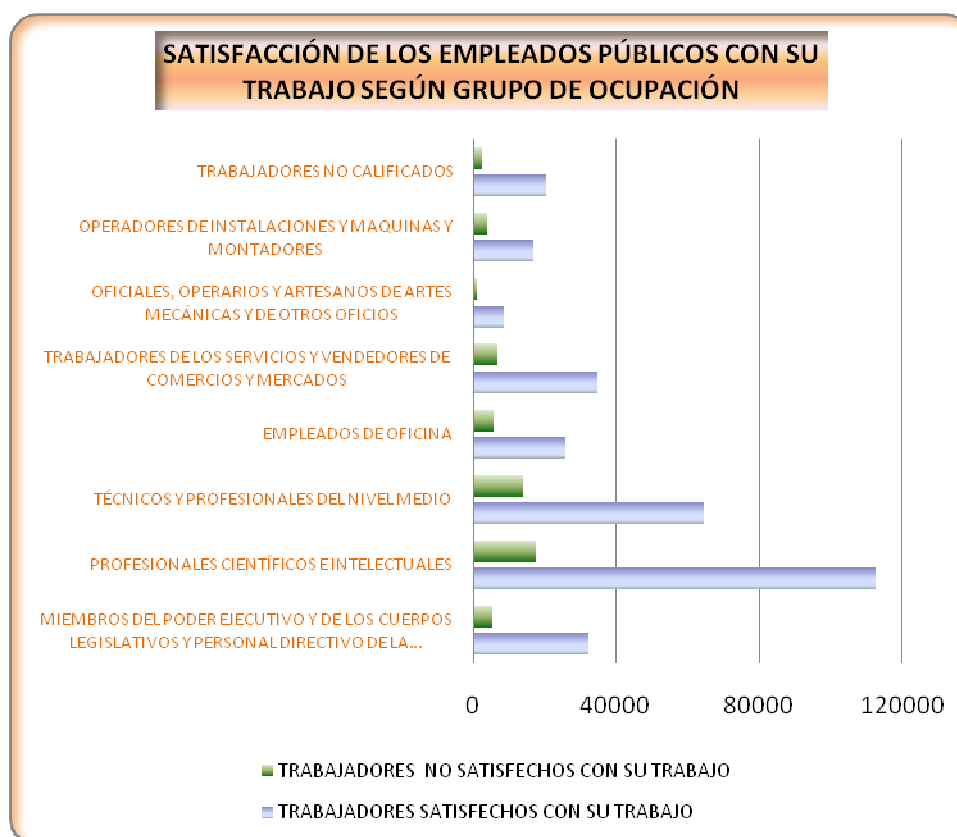
GRÁFICO No. 10



Elaboración: Propia
Fuente: Cuadro No.17

Según lo que se puede observar en la gráfica se evidencia la clasificación de los empleados públicos según el grupo de ocupación al que corresponden, en general se puede observar que la mayoría de empleados se encuentran satisfechos con su trabajo, sin embargo el 11,83% de empleados informa encontrarse “totalmente desconforme con su trabajo”, frente a un 87,15% de empleados que informa sentirse “contento con su trabajo”.

GRÁFICO No. 11



Elaboración: Propia
Fuente: Cuadro No.17

Según los grupos de ocupación y de acuerdo al total de empleados por cada grupo se desprende proporcionalmente que el grupo de “TRABAJADORES NO CALIFICADOS” con el 18.91%, seguido del grupo “OFICIALES, OPERARIOS Y ARTESANOS DE ARTES MECÁNICAS Y DE OTROS OFICIOS” con el 14.69% y el grupo “OPERADORES DE INSTALACIONES Y MAQUINAS Y MONTADORES” con el 14.34% son los grupos de ocupación en el que se manifiesta un mayor porcentaje de empleados no satisfechos con su trabajo.

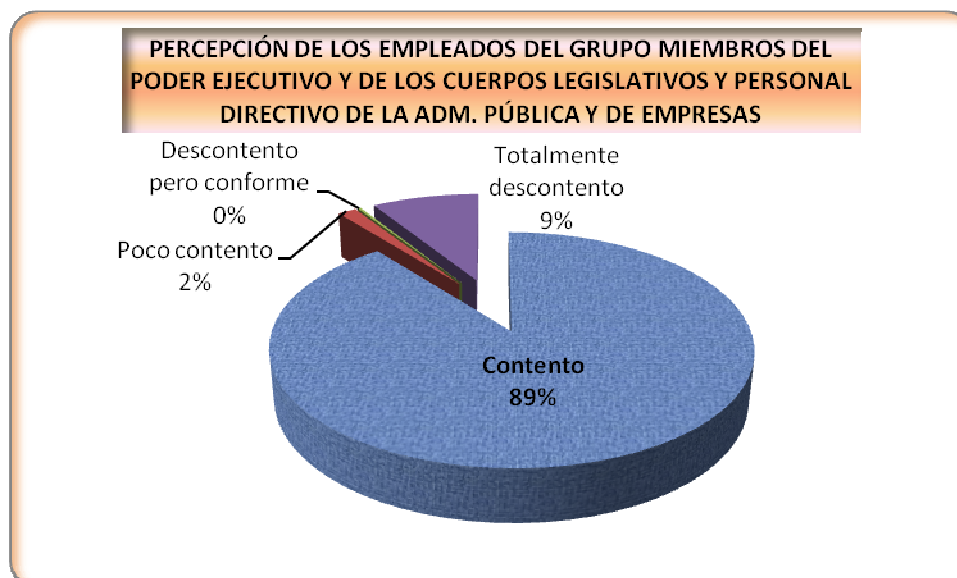
En este aspecto la autora desea realizar una precisión adicional, que es el considerar que en el grupo de TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS Y VENDEDORES DE COMERCIOS Y MERCADOS se incluyen a aquellos empleados que tratan directamente con el público como son por ejemplo: secretarias, cajeros, de información a la clientela, empleados de biblioteca, etc.

que son precisamente aquellos empleados que brindan la imagen de la institución al usuario de los servicios y público en general.

Por el contrario el grupo de “MIEMBROS DEL PODER EJECUTIVO Y DE LOS CUERPOS LEGISLATIVOS Y PERSONAL DIRECTIVO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DE EMPRESAS” es en el cual se determina el menor porcentaje, pues solo el 8.84% de éstos manifiesta no estar totalmente descontento con su trabajo

A continuación se presentan los gráficos de pastel, para determinar por cada uno de los grupos de ocupación el nivel de satisfacción frente a su trabajo.

GRÁFICO No. 12



Elaboración: Propia
Fuente: Cuadro No.17

Como ya mencioné anteriormente el grupo de Miembros del poder Ejecutivo, Legislativo y Directivos obviamente es el grupo que mayor nivel de satisfacción tienen frente a su trabajo.

GRÁFICO No. 13



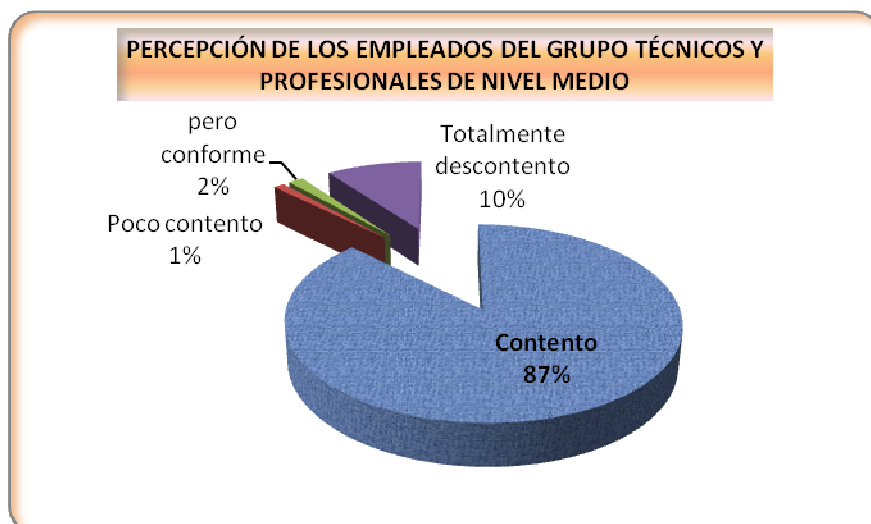
Elaboración: Propia
Fuente: Cuadro No.17

Por su lado el grupo de Profesionales, Científicos e Intelectuales mantiene un porcentaje también alto de satisfacción, sin embargo cabe aclarar que la clasificación corresponde de acuerdo a las actividades, tareas o funciones que cumple el empleado. Así el 11% de empleados de este grupo informa estar “totalmente descontento”.

Es criterio de la autora que este porcentaje de profesionales que informan estar “totalmente descontento”, corresponde al grupo de empleados públicos que no están cumpliendo con actividades concernientes a su formación profesional o que no se les ha reconocido con responsabilidades acorde al nivel profesional alcanzado, es decir sería el grupo en el cual se están subutilizando sus potencialidades y conocimientos.

De igual forma la autora considera, que no es menos cierto, que existen profesionales que desempeñan cargos distintos al de su profesión, pero en los cuales han alcanzado cierta especialización a través de la experiencia obtenida durante los años de trabajo.

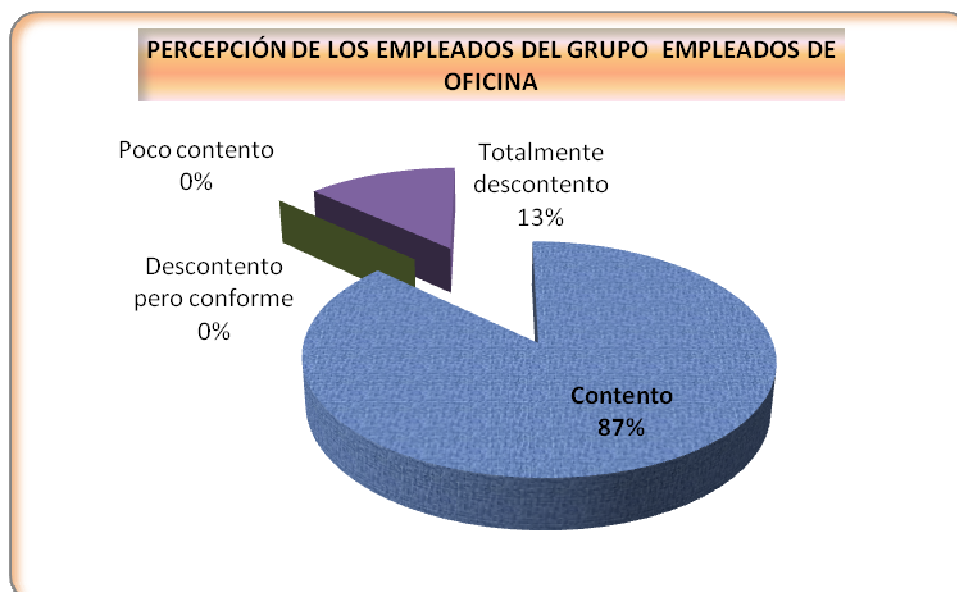
GRÁFICO No. 14



Elaboración: Propia
Fuente: Cuadro No.17

En el caso de los Técnicos y Profesionales del nivel medio, los porcentajes se reflejan casi en forma similar al grupo anterior, con la variación de un 2% de empleados que informa estar “descontento pero conforme”.

GRÁFICO No.15



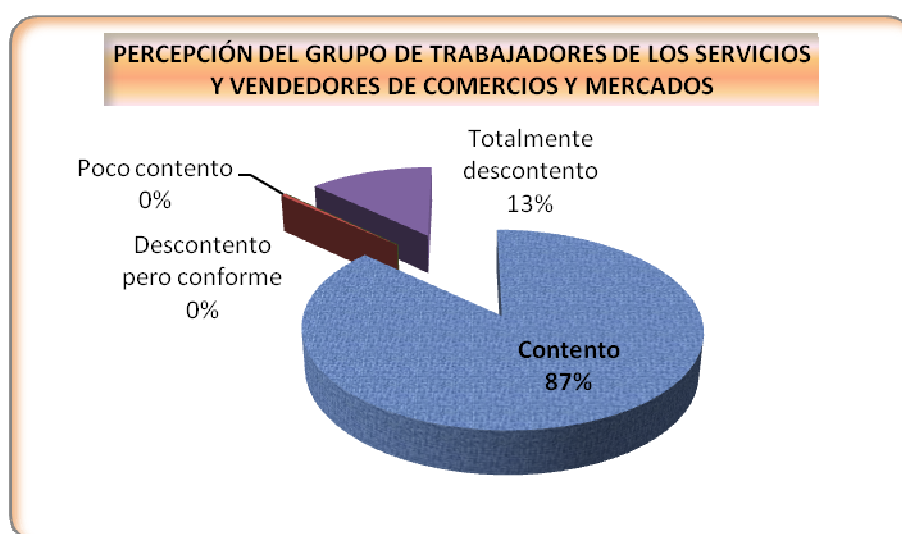
Elaboración: Propia
Fuente: Cuadro No.17

En cuanto al grupo de Empleados de Oficina, en el cual se incluyen a aquellos empleados que tienen trato directo con el público, el porcentaje aumenta a un 13% de quienes están “totalmente descontentos”, sin embargo el

grupo de empleados que informa estar “contento” refleja un porcentaje alto de este grupo.

Entonces, como ya lo mencionó la autora anteriormente, este tipo de empleado puede estar realizando sus actividades en un ambiente poco satisfactorio, reflejando su desconformidad en la mala calidad de atención que puede estar brindando a los usuarios de los servicios, y repercutiendo este hecho en la imagen institucional.

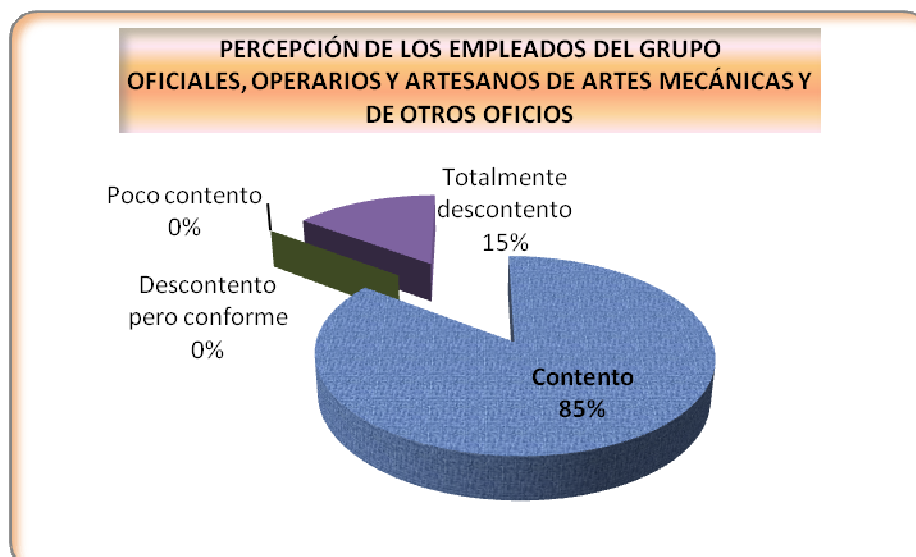
GRÁFICO No. 16



Elaboración: Propia
Fuente: Cuadro No.17

Según la gráfica el grupo de Trabajadores de los Servicios presenta una condición totalmente similar al grupo de Empleados de Oficina. Por lo tanto encuentro muy importante considerar estas apreciaciones.

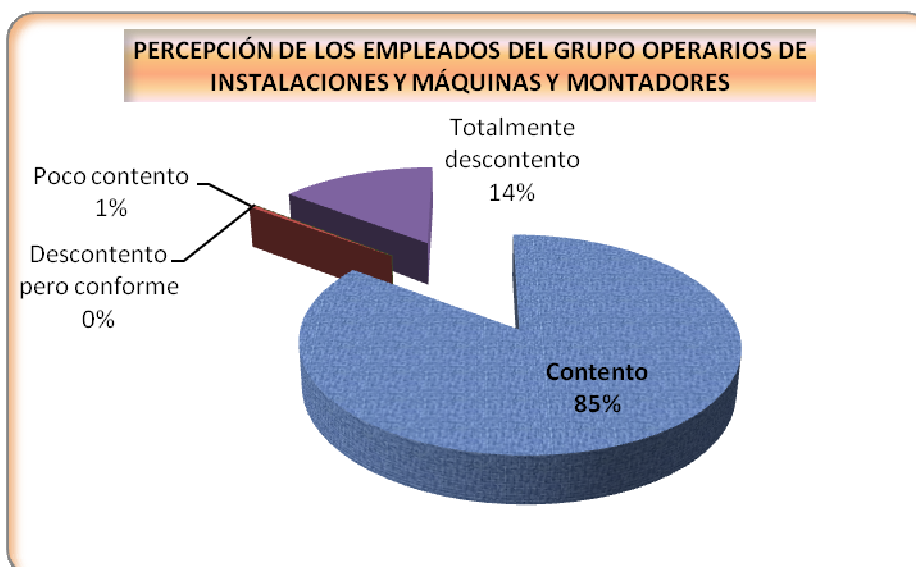
GRÁFICO No. 17



Elaboración: Propia
Fuente: Cuadro No.17

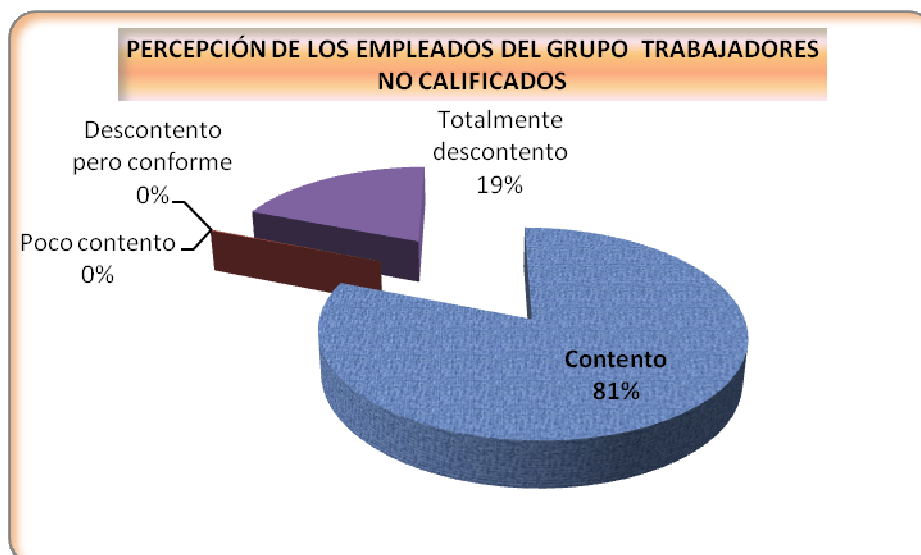
Este grupo entonces muestra también un alto porcentaje de empleados descontentos, por lo que sugiero que se debe al igual que el resto de empleados en estas condiciones, tratar de solucionar aquellos factores que influyen en esta percepción y actitud.

GRÁFICO No. 18



Elaboración: Propia
Fuente: Cuadro No.17

GRÁFICO No. 19



Elaboración: Propia
Fuente: Cuadro No.17

En estos tres grupos el porcentaje de empleados descontentos asciende a porcentajes mayores, pues según el 15%, 14% y 19% respectivamente, los empleados manifiestan estar “totalmente descontentos”. Sin embargo destaca el grupo de Trabajadores No Calificados, en el cual sólo el 81% indica sentirse “contento”, ahora cabe mencionar que este grupo representa un número de empleados pequeño frente al total de empleados públicos.

2.1 Razones de insatisfacción o inconformidad

De acuerdo a lo definido por el INEC, las razones de inconformidad o insatisfacción se las analizarán o considerará de acuerdo a la siguiente agrupación:

- ✓ Bajos Ingresos
- ✓ Insatisfacción real y cansancio por:
 - Exceso de horas de trabajo
 - Horario de trabajo inconveniente
 - Exceso en la carga de trabajo
 - Estabilidad Laboral
- ✓ Insatisfacción Subjetiva por:
 - Actividades que realiza

- Pocas posibilidades de progresar
- Ambiente de trabajo (malas relaciones entre compañeros o jefes).
- Riesgos del trabajo- Seguridad
- ✓ Salud
 - Trabajo en un ambiente perjudicial o con materiales dañinos para la salud
 - Trabajos en la calle.

Si bien es cierto que el porcentaje total de empleados públicos que manifiestan estar “contento” es muy aceptable pues llega al 87%, no es menos cierto que el 12% que manifiesta estar “totalmente descontento”, merece que se le brinde especial atención, pues quizá es este 12% el que brinda una imagen negativa hacia el usuario de los servicios públicos.

Entonces es necesario determinar aquellas causas o razones que especialmente provocan el descontento en los empleados públicos a fin de tomar en lo posible correctivos para subsanarlas o al menos minimizarlas.

CUADRO No. 18
PORCENTAJE DE EMPLEADOS PÚBLICOS SEGÚN RAZONES DE INCONFORMIDAD

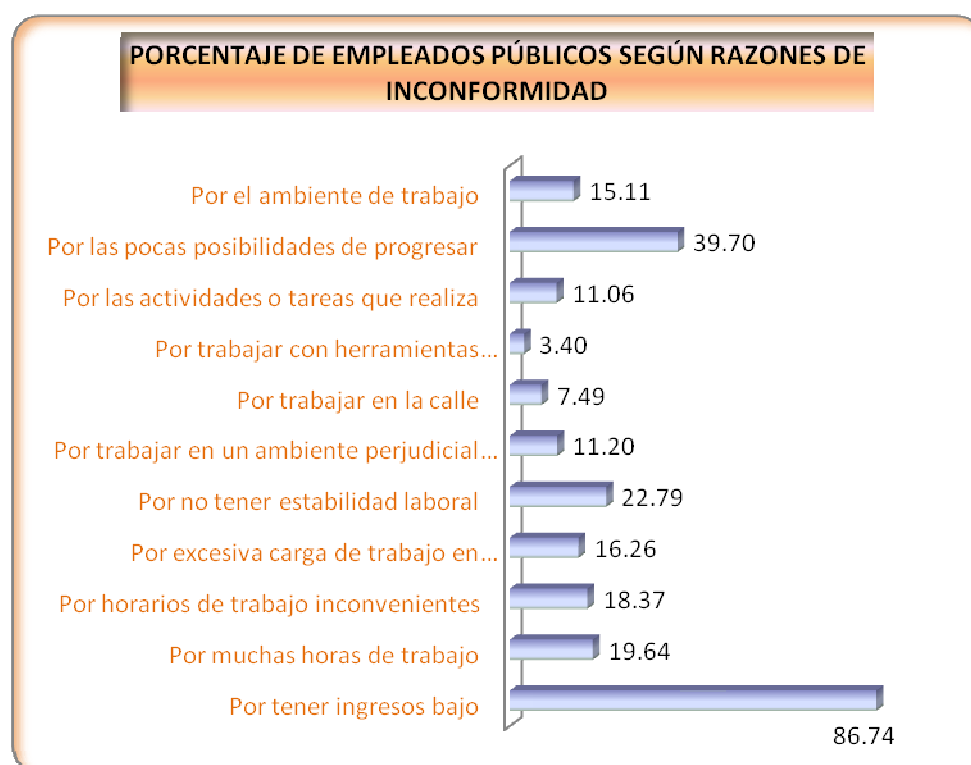
RAZONES DE INCONFORMIDAD DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS	% DE EMPLEADOS
Por tener ingresos bajo	86.74
Por muchas horas de trabajo	19.64
Por horarios de trabajo inconvenientes	18.37
Por excesiva carga de trabajo en horarios normales	16.26
Por no tener estabilidad laboral	22.79
Por trabajar en un ambiente perjudicial o con material	11.20
Por trabajar en la calle	7.49
Por trabajar con herramientas maquinaria que le pueden	3.40
Por las actividades o tareas que realiza	11.06
Por las pocas posibilidades de progresar	39.70
Por el ambiente de trabajo	15.11

ELABORACIÓN PROPIA. BASE DE DATOS ENEMDU -2006 / INEC

El Instituto Nacional de Estadística y Censos consideró en la Batería de preguntas sobre Satisfacción en el Trabajo de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), las razones expuestas en el cuadro mostrado anteriormente, en cada una de las cuales el trabajador que inicialmente informó estar “totalmente descontento” contestó si es o no la causa de su inconformidad.

Sin lugar a duda el factor “ingresos” es aquel que mayor porcentaje de respuesta recibió, seguido de “las pocas posibilidades de progresar” y “estabilidad laboral” como se puede observar en el cuadro y gráfico que a continuación se presenta.

GRÁFICO No.20



Elaboración: Propia
Fuente: Cuadro No.7

- **Nivel de satisfacción por ingresos, según grupo de ocupación.**

Según criterios vertidos o preconcebidos existe la tendencia de pensar que el ingreso o la remuneración es la principal causa de satisfacción o insatisfacción frente a su trabajo de los empleados, ante lo cual se convierte en un aspecto importante de analizar, para cumplir este objetivo se puede analizar desde la perspectiva del empleado y desde el punto de comparación entre las remuneraciones tanto de las diferentes escalas así como de la comparación de una misma escala en diferentes instituciones.

Así de la información proporcionada de los empleados públicos en la batería de preguntas de las Encuestas de Empleo realizadas por el INEC, tenemos el siguiente cuadro:

CUADRO No.19

INCONFORMIDAD POR TENER INGRESO BAJO SEGÚN GRUPO DE OCUPACIÓN

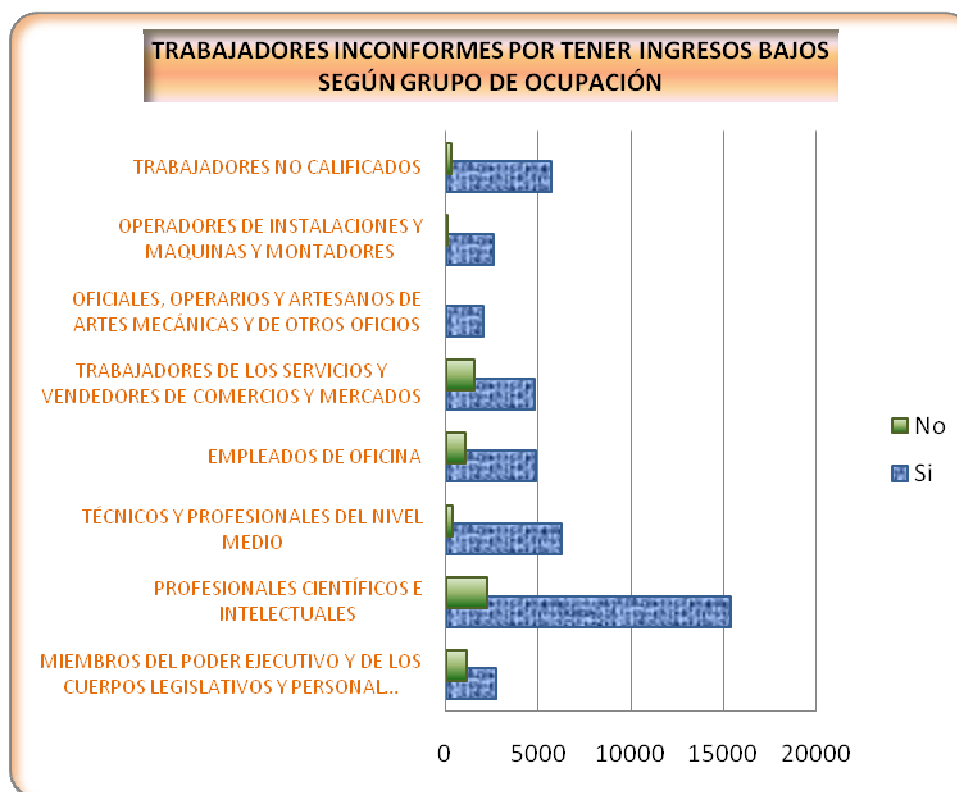
GRUPO DE OCUPACIÓN	Por tener ingresos bajo		Total
	Si	No	
MIEMBROS DEL PODER EJECUTIVO Y DE LOS CUERPOS LEGISLATIVOS Y PERSONAL DIRECTIVO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y	2709	1123	3832
PROFESIONALES CIENTÍFICOS E INTELECTUALES	15384	2268	17652
TÉCNICOS Y PROFESIONALES DEL NIVEL MEDIO	6217	363	6580
EMPLEADOS DE OFICINA	4865	1049	5914
TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS Y VENDEDORES DE COMERCIOS Y MERCADOS	4794	1543	6337
OFICIALES, OPERARIOS Y ARTESANOS DE ARTES MECÁNICAS Y DE OTROS OFICIOS	2047	0	2047
OPERADORES DE INSTALACIONES Y MAQUINAS Y MONTADORES	2601	111	2712
TRABAJADORES NO CALIFICADOS	5719	320	6039
Total	44336	6776	51113

ELABORACIÓN PROPIA - BASE DE DATOS ENEM DU - 2006 / INEC

Según podemos observar del grupo que manifestó estar inconforme o insatisfecho con su trabajo el 86.74% manifiesta su inconformidad debido a

tener ingresos bajos. Lo cual ratifica la premisa que la remuneración o ingreso de los trabajadores es uno de los factores de mayor importancia para determinar el nivel de satisfacción frente al trabajo de los empleados.

GRÁFICO No. 21



Elaboración: Propia
Fuente: Cuadro No.7

Gráficamente observamos que en todos los grupos de ocupación la tendencia mayoritaria es la inconformidad por la baja remuneración. De acuerdo al total de empleados “totalmente descontento” de cada grupo de ocupación, se puede determinar curiosamente que en los grupos de OFICIALES, OPERARIOS Y ARTESANOS DE ARTES MECÁNICAS Y DE OTROS OFICIOS el porcentaje llega al 100% de trabajadores, seguido del grupo de OPERADORES DE INSTALACIONES Y MAQUINAS Y MONTADORES con el 95.91%, el grupo TRABAJADORES NO CALIFICADOS con el 94.7% y el de TÉCNICOS Y PROFESIONALES DEL NIVEL MEDIO con el 94.48%, constituyéndose en los grupos en los cuales se manifiesta el mayor porcentaje de empleados descontentos por esta razón. Por el contrario los

grupos MIEMBROS DEL PODER EJECUTIVO, DE LOS CUERPOS LEGISLATIVOS Y PERSONAL DIRECTIVO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DE EMPRESAS con el 70.695 y TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS Y VENDEDORES DE COMERCIOS Y MERCADOS con el 75.65%, son los que en menor porcentaje declaran inconformidad por esta razón.

2.2 Insatisfacción real y cansancio

- **Nivel de satisfacción por muchas horas de trabajo, según grupo de ocupación.**

Esta razón muestra un porcentaje no tan elevado, pues llega al 19.64%. Sin embargo al realizar el análisis por grupos de ocupación se puede determinar a que grupo de empleados públicos afecta especialmente.

CUADRO No. 20

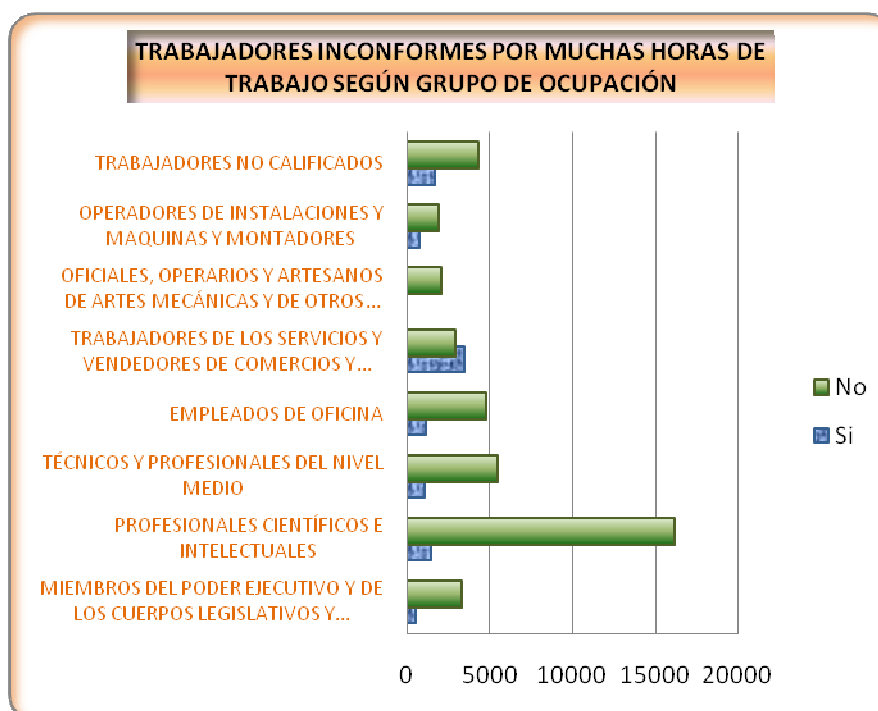
**INCONFORMIDAD POR MUCHAS HORAS DE TRABAJO SEGÚN
DE OCUPACIÓN**

GRUPO

GRUPO DE OCUPACIÓN	Por muchas horas de trabajo		Total
	Si	No	
MIEMBROS DEL PODER EJECUTIVO Y DE LOS CUERPOS LEGISLATIVOS Y PERSONAL DIRECTIVO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DE EMPRESAS	509	3323	3832
PROFESIONALES CIENTÍFICOS E INTELECTUALES	1442	16210	17652
TÉCNICOS Y PROFESIONALES DEL NIVEL MEDIO	1065	5515	6580
EMPLEADOS DE OFICINA	1112	4802	5914
TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS Y VENDEDORES DE COMERCIOS Y MERCADOS	3439	2898	6337
OFICIALES, OPERARIOS Y ARTESANOS DE ARTES MECÁNICAS Y DE OTROS OFICIOS	0	2047	2047
OPERADORES DE INSTALACIONES Y MAQUINAS Y MONTADORES	769	1943	2712
TRABAJADORES NO CALIFICADOS	1704	4335	6039
Total	10040	41073	51113

ELABORACIÓN PROPIA - BASE DE DATOS ENEMDU -2006 / INEC

GRÁFICO No.22



Elaboración: Propia

Fuente: Cuadro No.20

Así el grupo de TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS Y VENDEDORES DE COMERCIOS Y MERCADO es el grupo que mayoritariamente considera al exceso por horas de trabajo como una causa de inconformidad, con el 54.27% de respuesta afirmativa en esta opción.

- **Nivel de satisfacción por horarios de trabajo inconvenientes, según grupo de ocupación.**

Tan solo un 18.37% de empleados informa tener horarios inconvenientes y que estos influyen en su razón de inconformidad en el trabajo.

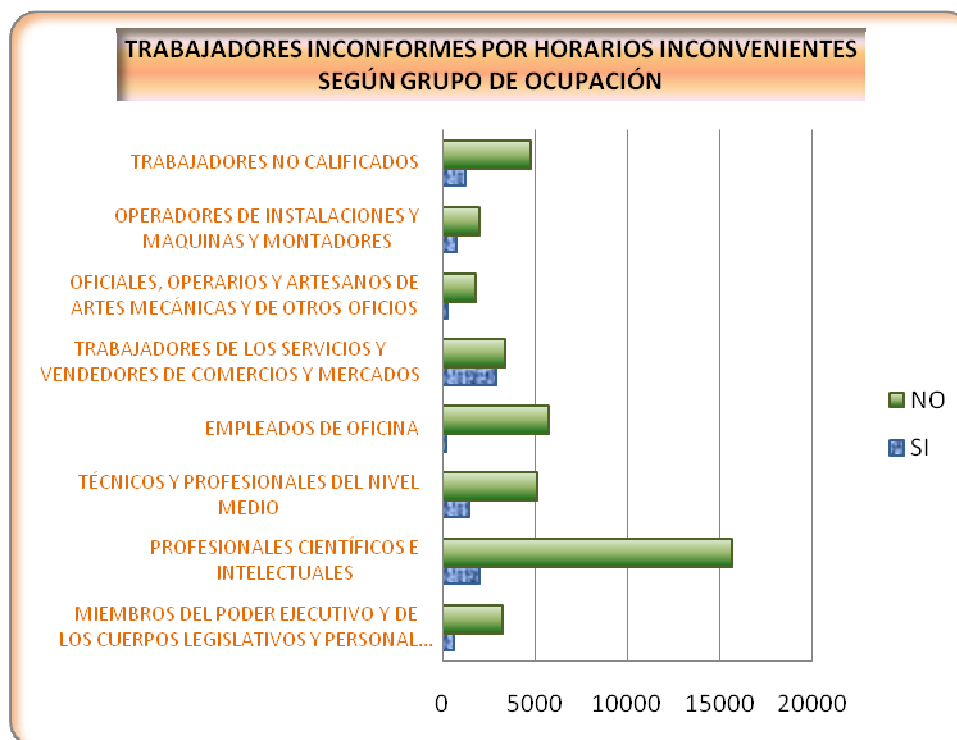
CUADRO No. 21

INCONFORMIDAD POR HORARIOS INCONVENIENTES SEGÚN GRUPO DE OCUPACIÓN

GRUPO DE OCUPACIÓN	Por horarios de trabajo inconvenientes		Total
	Si	No	
MIEMBROS DEL PODER EJECUTIVO Y DE LOS CUERPOS LEGISLATIVOS Y PERSONAL DIRECTIVO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y	612	3220	3832
PROFESIONALES CIENTÍFICOS E INTELECTUALES	2024	15628	17652
TÉCNICOS Y PROFESIONALES DEL NIVEL MEDIO	1437	5143	6580
EMPLEADOS DE OFICINA	200	5714	5914
TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS Y VENDEDORES DE COMERCIOS Y MERCADOS	2922	3415	6337
OFICIALES, OPERARIOS Y ARTESANOS DE ARTES MECÁNICAS Y DE OTROS OFICIOS	237	1810	2047
OPERADORES DE INSTALACIONES Y MAQUINAS Y MONTADORES	718	1994	2712
TRABAJADORES NO CALIFICADOS	1241	4798	6039
Total	9391	41722	51113

ELABORACIÓN PROPIA - BASE DE DATOS ENEMDU -2006 / INEC

GRÁFICO No. 23



Elaboración: Propia
Fuente: Cuadro No.21

De igual forma el grupo de TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS Y VENDEDORES DE COMERCIOS Y MERCADOS es el grupo en el que mayor porcentaje de respuesta afirmativa encontramos, así el 46.11% de empleados de este grupo considera esta razón también como causa de su descontento. El caso contrario representa el grupo de EMPLEADOS DE OFICINA, con apenas el 3.38%.

- **Nivel de satisfacción por exceso de trabajo de los empleados públicos, según grupo de ocupación.**

Por esta razón el 16.26% de empleados públicos que informaron estar “totalmente descontento”, declara al exceso de trabajo como una razón de esta situación.

CUADRO NO. 22

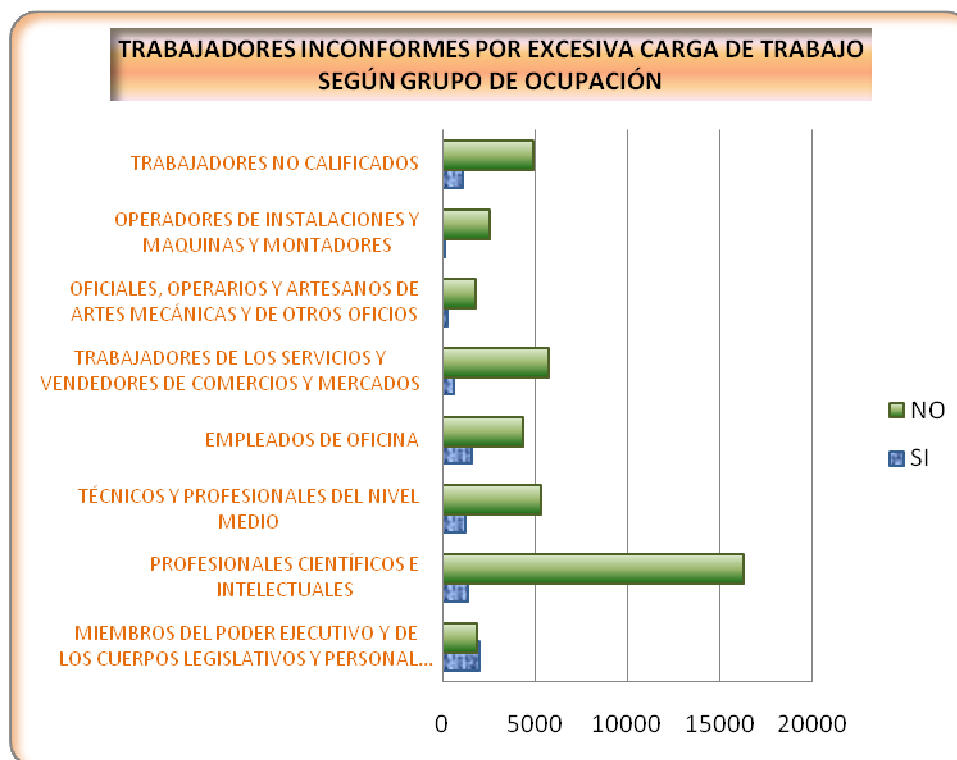
**INCONFORMIDAD POR EXCESIVA CARGA DE TRABAJO EN HORARIOS NORMALES
SEGÚN GRUPO DE OCUPACIÓN**

GRUPO DE OCUPACIÓN	Por excesiva carga de trabajo en horarios normales		Total
	Si	No	
MIEMBROS DEL PODER EJECUTIVO Y DE LOS CUERPOS LEGISLATIVOS Y PERSONAL DIRECTIVO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DE EMPRESAS	1994	1838	3832
PROFESIONALES CIENTÍFICOS E INTELECTUALES	1377	16275	17652
TÉCNICOS Y PROFESIONALES DEL NIVEL MEDIO	1251	5329	6580
EMPLEADOS DE OFICINA	1580	4334	5914
TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS Y VENDEDORES DE COMERCIOS Y MERCADOS	581	5756	6337
OFICIALES, OPERARIOS Y ARTESANOS DE ARTES MECÁNICAS Y DE OTROS OFICIOS	269	1778	2047
OPERADORES DE INSTALACIONES Y MAQUINAS Y MONTADORES	137	2575	2712
TRABAJADORES NO CALIFICADOS	1120	4919	6039
Total	8309	42804	51113

ELABORACIÓN PROPIA - BASE DE DATOS ENEMDU -2006 / INEC

Por grupo de ocupación se puede identificar claramente como el grupo MIEMBROS DEL PODER EJECUTIVO Y DE LOS CUERPOS LEGISLATIVOS Y PERSONAL DIRECTIVO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DE EMPRESAS con un 52.04% considera una de las razones de inconformidad o insatisfacción frente a su trabajo. En contraparte el grupo de OPERADORES DE INSTALACIONES Y MAQUINAS Y MONTADORES considera como razón únicamente el 5.05% de empleados.

GRÁFICO No. 24



Elaboración: Propia
Fuente: Cuadro No.22

- **Nivel de satisfacción por no tener estabilidad laboral, según grupo de ocupación.**

En esta categoría de respuesta se encontró un 22.79 de empleados públicos con respuesta afirmativa, lógicamente este porcentaje debe incluir únicamente a aquellos funcionarios o trabajadores que no tienen su relación de dependencia bajo nombramiento. Por lo tanto este será un tema de tratamiento posterior con mayor ampliación y explicación.

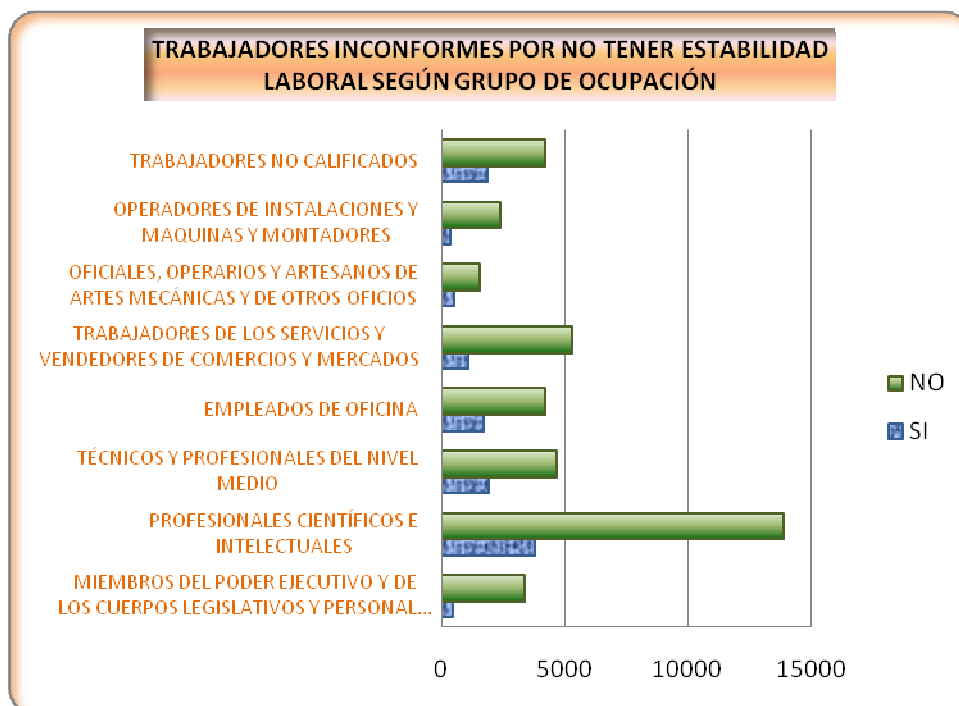
CUADRO No. 23

INCONFORMIDAD POR NO TENER ESTABILIDAD LABORAL SEGÚN GRUPO DE OCUPACIÓN

GRUPO DE OCUPACIÓN	Por no tener estabilidad laboral		Total
	Si	No	
MIEMBROS DEL PODER EJECUTIVO Y DE LOS CUERPOS LEGISLATIVOS Y PERSONAL DIRECTIVO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y	478	3354	3832
PROFESIONALES CIENTÍFICOS E INTELECTUALES	3801	13851	17652
TÉCNICOS Y PROFESIONALES DEL NIVEL MEDIO	1902	4678	6580
EMPLEADOS DE OFICINA	1699	4215	5914
TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS Y VENDEDORES DE COMERCIOS Y MERCADOS	1057	5280	6337
OFICIALES, OPERARIOS Y ARTESANOS DE ARTES MECÁNICAS Y DE OTROS OFICIOS	511	1536	2047
OPERADORES DE INSTALACIONES Y MAQUINAS Y MONTADORES	338	2374	2712
TRABAJADORES NO CALIFICADOS	1865	4174	6039
Total	11651	39462	51113

ELABORACIÓN PROPIA - BASE DE DATOS ENEMDU -2006 / INEC

GRÁFICO No. 25



Elaboración: Propia
Fuente: Cuadro No.23

En este grupo la respuesta afirmativa mayoritaria se encuentra en los grupos de TRABAJADORES NO CALIFICADOS con el 30.88%, TÉCNICOS Y PROFESIONALES DEL NIVEL MEDIO con el 28.91% y de EMPLEADOS DE

OFICINA con el 28.73%. Esta información tiene relación directa con el tipo de contrato que mantienen precisamente este grupo de empleados, pues son aquellos puestos que especialmente por sus características se prestan para ser ocupados ya sea por personal de contrato o tercerizado.

2.3 Insatisfacción Subjetiva

- **Nivel de satisfacción por las actividades que realiza, según grupo de ocupación.**

En esta alternativa de respuesta es la que mayor relación se determinaría con el grupo de ocupación en el cual se han clasificado los empleados públicos, así el 11.06% responde afirmativamente a esta opción como causa de su descontento. Se debe al igual que ha otras alternativas brindar atención, pues un trabajador que no le gusta lo que hace o no se siente satisfecho en las funciones que se le ha encargado o delegado no brindará las mejores actitudes para el desarrollo de las mismas.

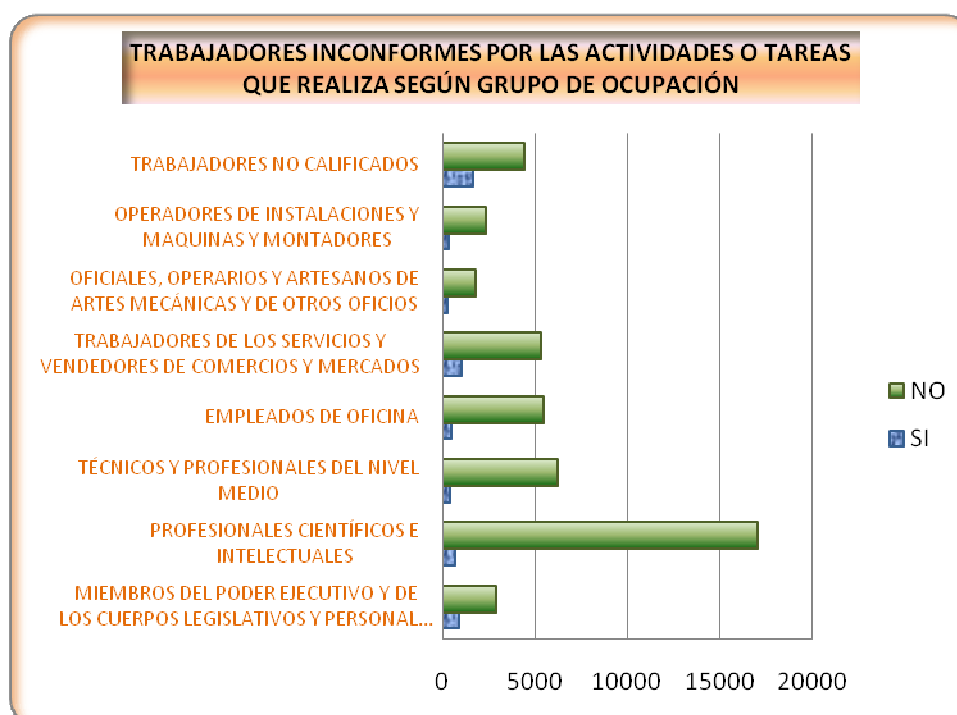
CUADRO No. 24

**INCONFORMIDAD POR LAS ACTIVIDADES QUE REALIZA SEGÚN
GRUPO DE OCUPACIÓN**

GRUPO DE OCUPACIÓN	Por las actividades o tareas que realiza		Total
	Si	No	
MIEMBROS DEL PODER EJECUTIVO Y DE LOS CUERPOS LEGISLATIVOS Y PERSONAL DIRECTIVO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DE EMPRESAS	916	2916	3832
PROFESIONALES CIENTÍFICOS E INTELLECTUALES	660	16992	17652
TÉCNICOS Y PROFESIONALES DEL NIVEL MEDIO	374	6206	6580
EMPLEADOS DE OFICINA	473	5441	5914
TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS Y VENDEDORES DE COMERCIOS Y MERCADOS	1005	5332	6337
OFICIALES, OPERARIOS Y ARTESANOS DE ARTES MECÁNICAS Y DE OTROS OFICIOS	237	1810	2047
OPERADORES DE INSTALACIONES Y MAQUINAS Y MONTADORES	366	2346	2712
TRABAJADORES NO CALIFICADOS	1622	4417	6039
Total	5653	45460	51113

ELABORACIÓN PROPIA - BASE DE DATOS ENEMDU -2006 / INEC

GRÁFICO No. 26



Elaboración: Propia

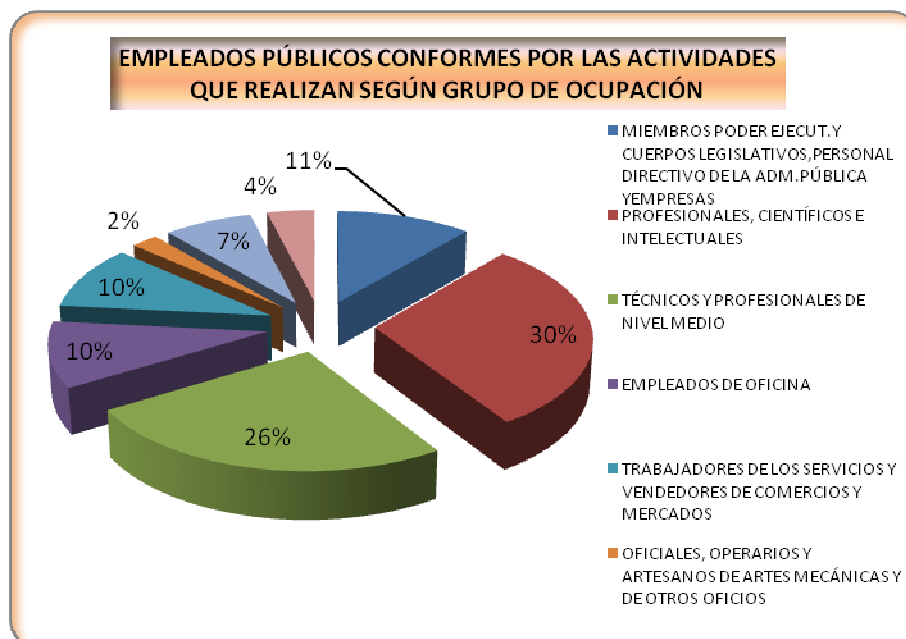
Fuente: Cuadro No.24

Contradictoriamente se determinan en los dos grupos extremos los mayores porcentajes de respuesta afirmativa, así, el grupo TRABAJADORES NO CALIFICADOS con el 26.86% y el grupo MIEMBROS DEL PODER EJECUTIVO Y DE LOS CUERPOS LEGISLATIVOS Y PERSONAL

DIRECTIVO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DE EMPRESAS con el 23.9% son aquellos en los cuales se manifiesta con mayor representación, a esta como causa de estar “totalmente descontento”, por el contrario y coherentemente el grupo de PROFESIONALES CIENTÍFICOS E INTELLECTUALES sería el grupo que mayor nivel de aceptación tiene de las actividades que realiza, se sobreentiende que los mismos deben estar cumpliendo aquellas actividades para las cuales se prepararon y en las que pueden desarrollar sus conocimientos, así, solo el 3.74% de este grupo manifiesta inconformidad en esta alternativa, seguido del grupo TÉCNICOS Y PROFESIONALES DEL NIVEL MEDIO, por iguales razones con un 5.68%.

Se puede determinar simultáneamente por grupos gráficamente desde otra percepción las siguientes condiciones porcentualmente:

GRÁFICO No. 27

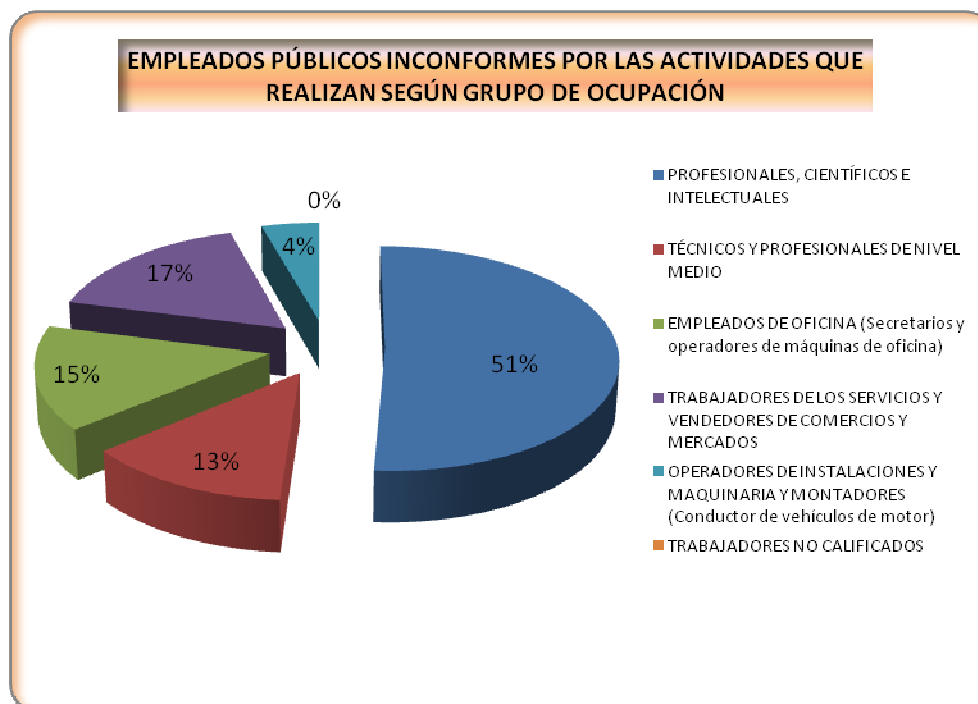


Elaboración: Propia
Fuente: Cuadro No.24

En este gráfico se observa que los grupos mayoritariamente conformes con sus actividades son el de PROFESIONALES, CIENTÍFICOS E INTELLECTUALES con el 30%, seguido del grupo TÉCNICOS Y PROFESIONALES DEL NIVEL MEDIO con el 26%. Paralelamente se observa como el grupo OFICIALES, OPERARIOS Y ARTESANOS DE ARTES MECÁNICAS Y DE OTROS OFICIOS con el 2% y de TRABAJADORES NO CALIFICADOS con el 4% constituyen los grupos con menor porcentaje de conformidad.

A continuación se exponen varios gráficos para determinar el porcentaje de empleados según grupos de ocupación de acuerdo al nivel de satisfacción por diferentes situaciones o factores.

GRÁFICO No. 28



Elaboración: Propia
Fuente: Cuadro No.24

- **Nivel de satisfacción por las pocas posibilidades de progresar, según grupo de ocupación.**

El trabajo desarrollado por los empleados en todo nivel implica que con el paso del tiempo se adquiriera en muchos casos cierta especialización, sin embargo la experiencia o falta de ella no es el único factor a considerar para la promoción de un empleado a un puesto de trabajo mejor. El esfuerzo, la preparación, la actitud, las habilidades y destrezas también son o deberían ser razones o requisitos a tomar en cuenta, lo que se conoce como Meritocracia, sí pues no habrá mayor sentimiento contradictorio al que siente un empleado que se esfuerza y no recibe a cambio reconocimiento u oportunidad. En esta alternativa encontramos el segundo porcentaje de respuesta afirmativa ante la inconformidad de los empleados públicos, que alcanzó el 39.7%. Ahora si bien es cierto esta alternativa obligadamente mantiene relación con la alternativa de descontento por el nivel de ingresos, no es menos cierto que la posición y status del empleado también son de importante relevancia.

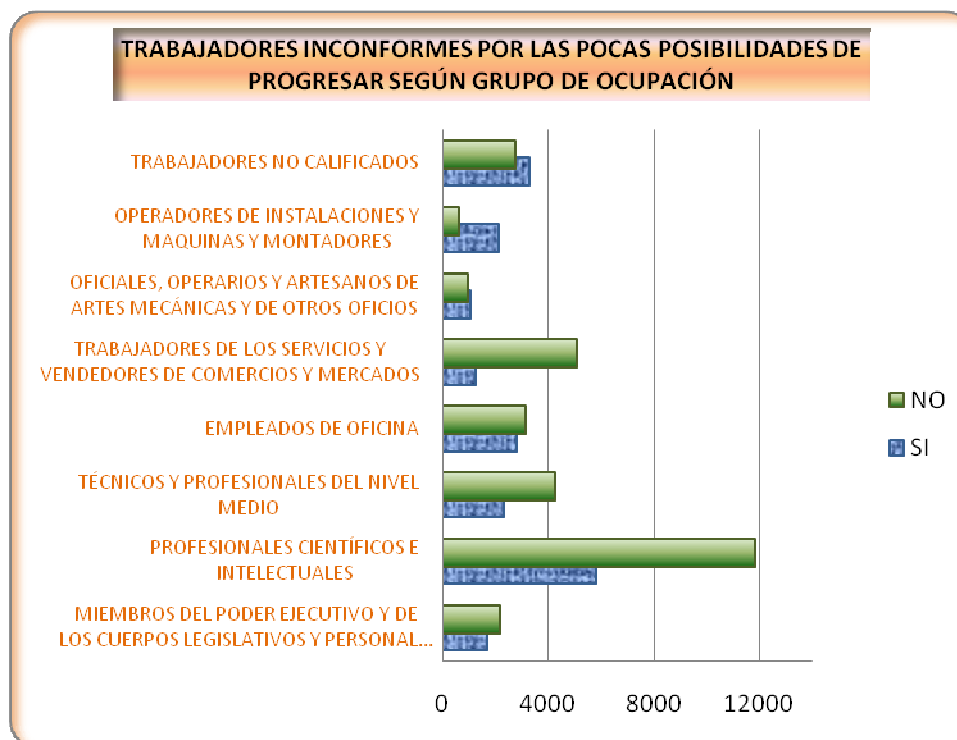
CUADRO No. 25

INCONFORMIDAD POR LAS POCAS POSIBILIDADES DE PROGRESAR SEGÚN GRUPO DE OCUPACIÓN

GRUPO DE OCUPACIÓN	Por las pocas posibilidades de progresar		Total
	Si	No	
MIEMBROS DEL PODER EJECUTIVO Y DE LOS CUERPOS LEGISLATIVOS Y PERSONAL DIRECTIVO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DE EMPRESAS	1671	2161	3832
PROFESIONALES CIENTÍFICOS E INTELECTUALES	5812	11840	17652
TÉCNICOS Y PROFESIONALES DEL NIVEL MEDIO	2301	4279	6580
EMPLEADOS DE OFICINA	2783	3131	5914
TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS Y VENDEDORES DE COMERCIOS Y MERCADOS	1272	5065	6337
OFICIALES, OPERARIOS Y ARTESANOS DE ARTES MECÁNICAS Y DE OTROS OFICIOS	1067	980	2047
OPERADORES DE INSTALACIONES Y MAQUINAS Y MONTADORES	2113	599	2712
TRABAJADORES NO CALIFICADOS	3272	2767	6039
Total	20291	30822	51113

ELABORACIÓN PROPIA - BASE DE DATOS ENEMDU -2006 / INEC

GRÁFICO No. 29



Elaboración: Propia
Fuente: Cuadro No.25

Al observar la clasificación por grupos evidenciamos que precisamente que los grupos OPERADORES DE INSTALACIONES Y MAQUINAS Y MONTADORES con el 77.91%, TRABAJADORES NO CALIFICADOS con el 54.18% y OFICIALES, OPERARIOS Y ARTESANOS DE ARTES MECÁNICAS Y DE OTROS OFICIOS con el 52,13%, que son aquellos grupos en donde los empleados públicos tienen menores posibilidades de progresar, responden mayoritariamente a esta opción. Sin embargo el resto de grupos de ocupación también proporcionan respuesta afirmativa con considerables porcentajes de empleados públicos. Esto nos lleva a concluir que luego de la remuneración o ingreso, las posibilidades de progresar es otra de las principales motivaciones del empleado.

- **Nivel de satisfacción por el ambiente de trabajo, según grupo de ocupación.**

El ambiente de trabajo es una de las condiciones que determina también el buen desenvolvimiento en el trabajo de todo empleado. Si se cuenta con las

condiciones más favorables como son ambiente físico apropiado y relaciones laborales tanto con jefe como compañeros, el empleado contaría con la posibilidad de efectuar óptimamente sus tareas y actividades. En esta alternativa encontramos que el 15.11% de empleados contesto o considera al ambiente de trabajo como causa de su descontento.

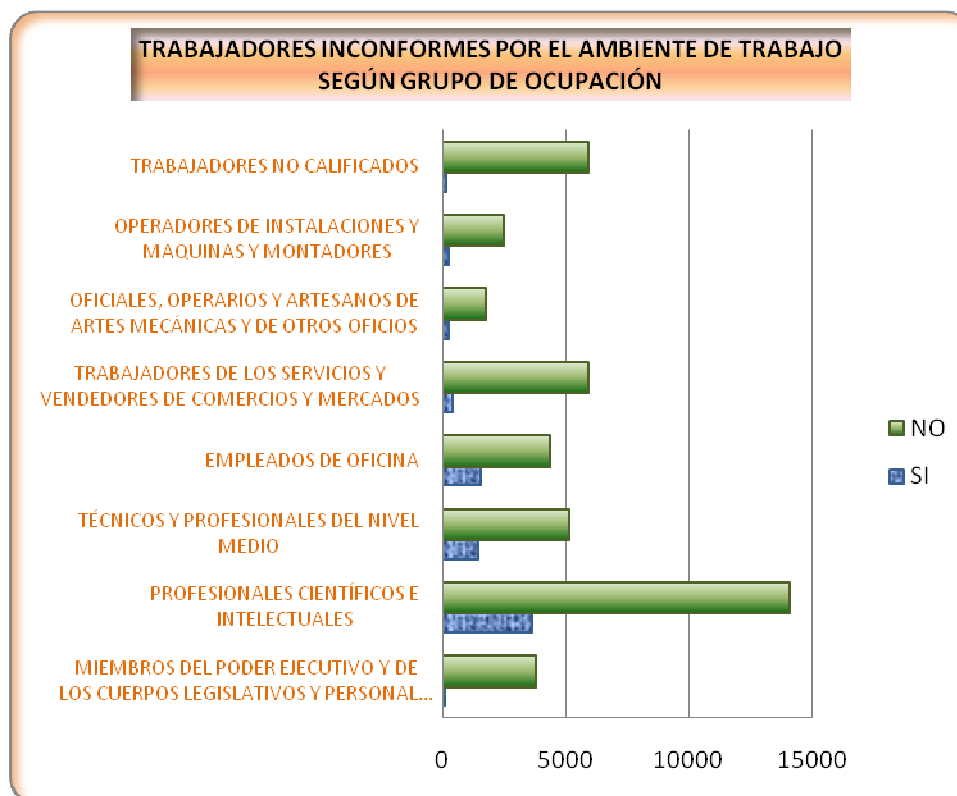
CUADRO No. 26

INCONFORMIDAD POR EL AMBIENTE DE TRABAJO SEGÚN GRUPO DE OCUPACIÓN

GRUPO DE OCUPACIÓN	Por el ambiente de trabajo		Total
	Si	No	
MIEMBROS DEL PODER EJECUTIVO Y DE LOS CUERPOS LEGISLATIVOS Y PERSONAL DIRECTIVO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y	70	3762	3832
PROFESIONALES CIENTÍFICOS E INTELECTUALES	3608	14044	17652
TÉCNICOS Y PROFESIONALES DEL NIVEL MEDIO	1451	5129	6580
EMPLEADOS DE OFICINA	1543	4371	5914
TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS Y VENDEDORES DE COMERCIOS Y MERCADOS	419	5918	6337
OFICIALES, OPERARIOS Y ARTESANOS DE ARTES MECÁNICAS Y DE OTROS OFICIOS	269	1778	2047
OPERADORES DE INSTALACIONES Y MAQUINAS Y MONTADORES	242	2470	2712
TRABAJADORES NO CALIFICADOS	120	5919	6039
Total	7722	43391	51113

ELABORACIÓN PROPIA - BASE DE DATOS ENEMDU -2006 / INEC

GRÁFICO No. 30



Elaboración: Propia
Fuente: Cuadro No.26

Gráficamente también se puede determinar a nivel de grupo de ocupación como los grupos de EMPLEADOS DE OFICINA, TÉCNICOS Y PROFESIONALES DEL NIVEL MEDIO y PROFESIONALES CIENTÍFICOS E INTELLECTUALES con el 26.09%, 22.05% y 20.44% respectivamente son los que mayor respuesta afirmativa dan a la opción de descontento por el ambiente de trabajo. Es novedoso también determinar que el grupo MIEMBROS DEL PODER EJECUTIVO Y DE LOS CUERPOS LEGISLATIVOS Y PERSONAL DIRECTIVO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DE EMPRESAS con el 1.83% seguido de TRABAJADORES NO CALIFICADOS con el 1.99% muestran ser el grupo de empleados que en mejor ambiente laboral se encuentran.

- **Nivel de satisfacción por trabajar con herramientas o maquinaria que le puedan provocar accidentes, según grupo de ocupación.**

Esta categoría no obtuvo un porcentaje considerable de respuesta, pues solo el 3.4% de empleados públicos la considera como una razón de descontento.

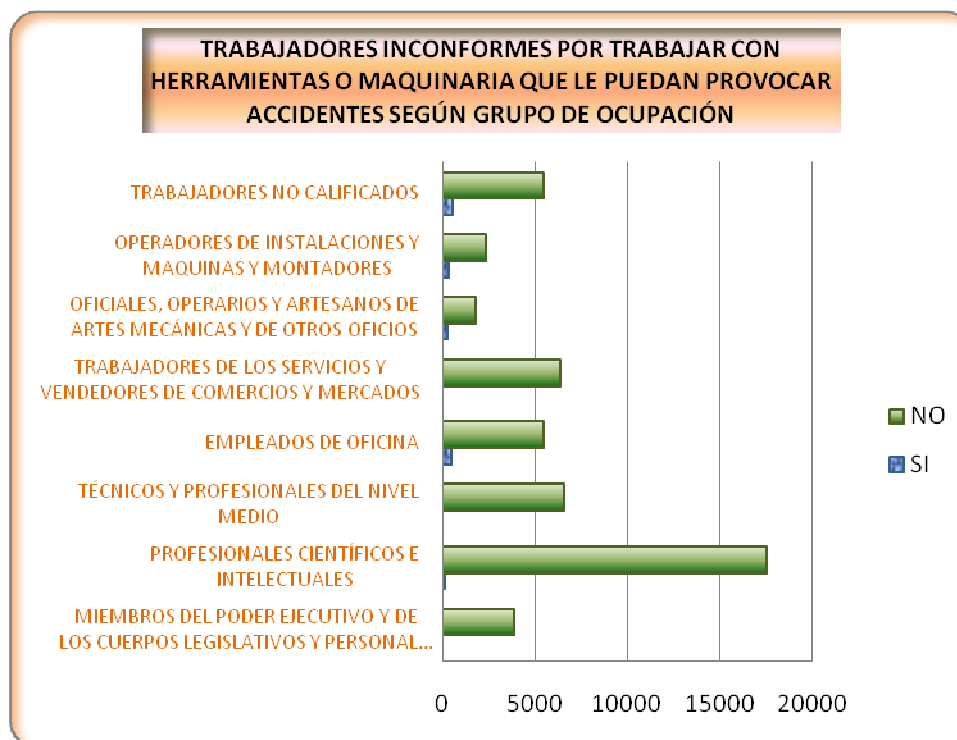
CUADRO No. 27

INCONFORMIDAD POR TRABAJAR CON HERRAMIENTAS O MAQUINARIA QUE LE PUEDAN PROVOCAR ACCIDENTES SEGÚN GRUPO DE OCUPACIÓN

GRUPO DE OCUPACIÓN	Por trabajar con herramientas maquinaria que le pueden		Total
	Si	No	
MIEMBROS DEL PODER EJECUTIVO Y DE LOS CUERPOS LEGISLATIVOS Y PERSONAL DIRECTIVO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DE EMPRESAS	0	3832	3832
PROFESIONALES CIENTÍFICOS E INTELECTUALES	134	17518	17652
TÉCNICOS Y PROFESIONALES DEL NIVEL MEDIO	0	6580	6580
EMPLEADOS DE OFICINA	441	5473	5914
TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS Y VENDEDORES DE COMERCIOS Y MERCADOS	0	6337	6337
OFICIALES, OPERARIOS Y ARTESANOS DE ARTES MECÁNICAS Y DE OTROS OFICIOS	237	1810	2047
OPERADORES DE INSTALACIONES Y MAQUINAS Y MONTADORES	355	2357	2712
TRABAJADORES NO CALIFICADOS	573	5466	6039
Total	1740	49373	51113

ELABORACIÓN PROPIA - BASE DE DATOS ENEMDU -2006 / INEC

GRÁFICO No. 31



Elaboración: Propia
Fuente: Cuadro No.27

2.4 Insatisfacción por motivos de salud

- **Nivel de satisfacción por trabajar en un ambiente perjudicial o con materiales dañinos para la salud, según grupo de ocupación.**

La seguridad e integridad del trabajador debe ser una de las principales preocupaciones de todo empleador, con más razón si ese empleado brinda su servicio a terceros, su bienestar necesariamente influye en el tipo de servicio y la actitud que mantenga para ejecutar sus tareas y actividades, así el 11.20% de empleados públicos, señala inconformidad por trabajar en un ambiente perjudicial o con materiales dañinos para la salud. Ahora veamos en que grupo se focaliza principalmente este tipo de manifestación.

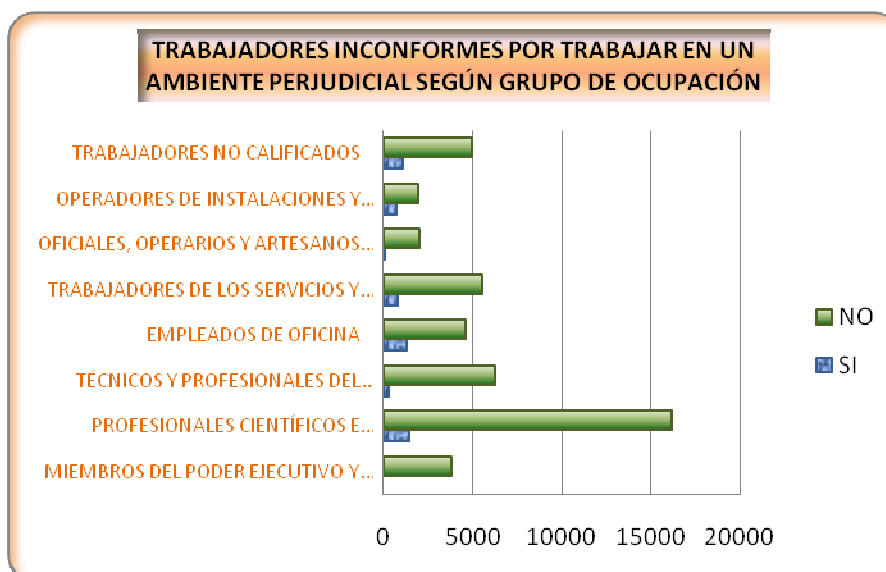
CUADRO No. 28

**INCONFORMIDAD POR TRABAJAR EN UN AMBIENTE PERJUDICIAL O CON MATERIALES
DAÑINOS PARA SU SALUD SEGÚN GRUPO DE OCUPACIÓN**

GRUPO DE OCUPACIÓN	Por trabajar en un ambiente perjudicial o con material		Total
	Si	No	
MIEMBROS DEL PODER EJECUTIVO Y DE LOS CUERPOS LEGISLATIVOS Y PERSONAL DIRECTIVO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DE EMPRESAS	0	3832	3832
PROFESIONALES CIENTÍFICOS E INTELECTUALES	1455	16197	17652
TÉCNICOS Y PROFESIONALES DEL NIVEL MEDIO	295	6285	6580
EMPLEADOS DE OFICINA	1328	4586	5914
TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS Y VENDEDORES DE COMERCIOS Y MERCADOS	783	5554	6337
OFICIALES, OPERARIOS Y ARTESANOS DE ARTES MECÁNICAS Y DE OTROS OFICIOS	32	2015	2047
OPERADORES DE INSTALACIONES Y MAQUINAS Y MONTADORES	751	1961	2712
TRABAJADORES NO CALIFICADOS	1079	4960	6039
Total	5723	45390	51113

ELABORACIÓN PROPIA - BASE DE DATOS ENEMDU -2006 / INEC

GRÁFICO No. 32



Elaboración: Propia

Fuente: Cuadro No.28

El mayor porcentaje de respuesta afirmativa a esta categoría precisamente se determina en el grupo OPERADORES DE INSTALACIONES Y MAQUINAS Y MONTADORES con el 27.69% que es uno de los grupos más vulnerables al respecto. Curiosamente el grupo EMPLEADOS DE OFICINA es el segundo grupo en orden de porcentaje declarado con el 22.46% de casos afirmativos.

- **Nivel de satisfacción por trabajar en la calle, según grupo de ocupación.**

En realidad el número de empleados públicos que trabajan en la calles es sumamente inferior al total de empleados que trabajan en las dependencias de las diferentes instituciones públicas. Por lo tanto el porcentaje de 7.49% que se encuentra de respuesta afirmativa en esta opción fue proporcionado excluyentemente por aquellos empleados públicos que realizan sus actividades en la calle, ya sean policías de tránsito, técnicos que realicen instalaciones y servicios a domicilio, empleados de los servicios de seguridad y vigilancia, etc.

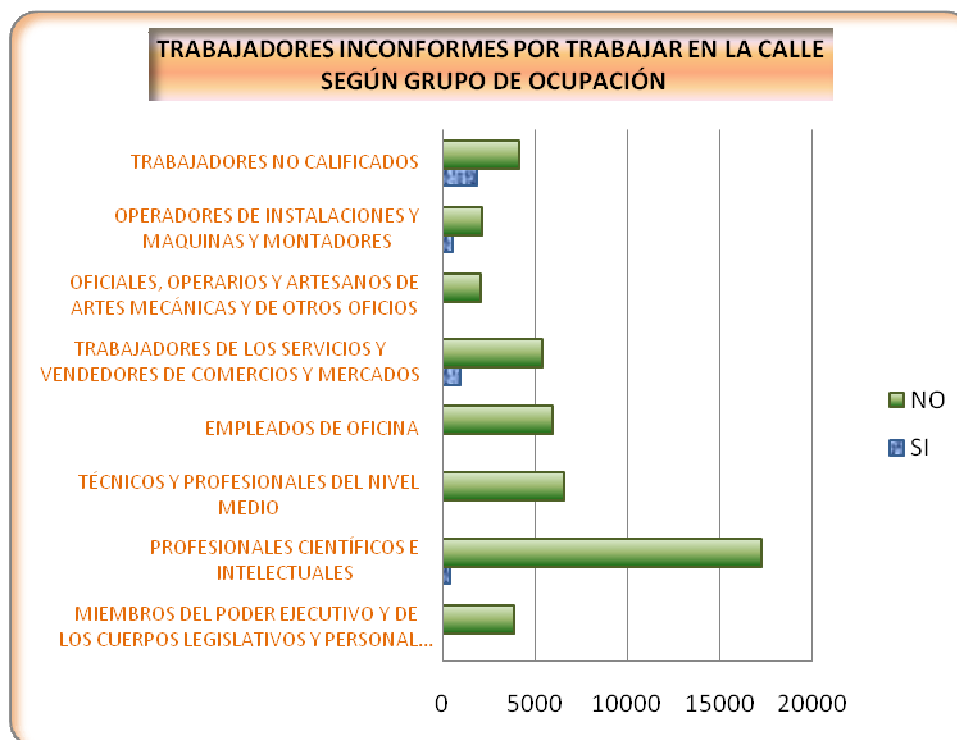
CUADRO No. 29

INCONFORMIDAD POR TRABAJAR EN LA CALLE SEGÚN GRUPO DE OCUPACIÓN

GRUPO DE OCUPACIÓN	Por trabajar en la calle		Total
	Si	No	
MIEMBROS DEL PODER EJECUTIVO Y DE LOS CUERPOS LEGISLATIVOS Y PERSONAL DIRECTIVO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DE EMPRESAS	0	3832	3832
PROFESIONALES CIENTÍFICOS E INTELECTUALES	430	17222	17652
TÉCNICOS Y PROFESIONALES DEL NIVEL MEDIO	0	6580	6580
EMPLEADOS DE OFICINA	0	5914	5914
TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS Y VENDEDORES DE COMERCIOS Y MERCADOS	968	5369	6337
OFICIALES, OPERARIOS Y ARTESANOS DE ARTES MECÁNICAS Y DE OTROS OFICIOS	0	2047	2047
OPERADORES DE INSTALACIONES Y MAQUINAS Y MONTADORES	557	2155	2712
TRABAJADORES NO CALIFICADOS	1874	4165	6039
Total	3829	47284	51113

ELABORACIÓN PROPIA - BASE DE DATOS ENEMDU -2006 / INEC

GRÁFICO No. 33



Elaboración: Propia
Fuente: Cuadro No.29

Corroborando lo anteriormente manifestado precisamente, se observa en el gráfico que precisamente el grupo de TRABAJADORES NO CALIFICADOS es el que mayor respuesta afirmativa proporcionalmente al número de trabajadores proporciona, la misma alcanza el 31.03%, seguido del grupo OPERADORES DE INSTALACIONES Y MAQUINAS Y MONTADORES con el 20.54%.

CAPITULO III

PRINCIPALES CAUSAS QUE DETERMINAN EL NIVEL DE SATISFACCIÓN FRENTE AL TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.

3. CAUSAS DE SATISFACCIÓN E INSATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

3.1 Ingresos

Los ingresos son los recursos económicos recibidos como la remuneración equivalente al trabajo desempeñado por cada empleado, de acuerdo a las estipulaciones establecidas en cada institución y de acuerdo a las normas que rigen el trabajo de los empleados públicos.

Así necesariamente la remuneración es la retribución por la que las personas prestan sus servicios en las instituciones, convirtiéndose en la razón principal y con el fin de obtener dinero que satisfaga las necesidades propias y familiares.

- **Quintiles de ingreso de los empleados públicos**

Con el fin de tener un claro conocimiento de cómo se encuentra el sector público a nivel de ingresos, se ha clasificado a esta población en quintiles de

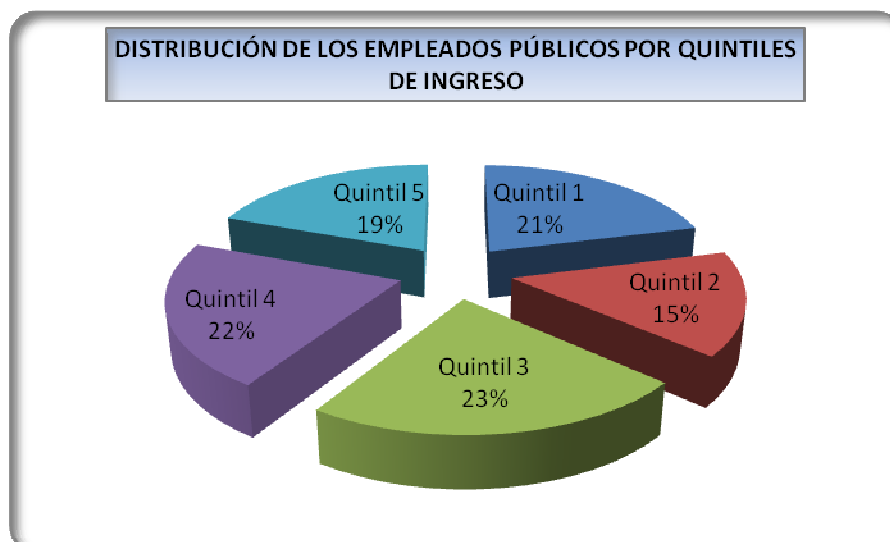
ingreso, es decir en cinco grupos que abarcan cada uno el 20% de los ingresos.

CUADRO No.30
DISTRIBUCIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS
POR QUINTILES DE INGRESO

SEXO Y GRUPOS DE EDAD	QUINTILES DE INGRESO					Total
	Quintil 1	Quintil 2	Quintil 3	Quintil 4	Quintil 5	
TOTAL EMP. PÚBLICOS	97268	71313	105042	99802	89546	462971
TOTAL HOMBRES	46303	36814	60031	52855	61091	257094
18 a 27 años	9372	5011	7735	4504	1843	28465
28 a 37 años	9315	8410	13486	6782	8564	46557
38 a 47 años	11629	11133	16995	17578	15303	72638
48 a 57 años	10021	8431	14920	15035	22987	71394
57 años y más	5966	3829	6895	8956	12394	38040
TOTAL MUJERES	50965	34499	45011	46947	28455	205877
18 a 27 años	11528	4543	3284	1336	1048	21739
28 a 37 años	12899	11521	6773	8755	3150	43098
38 a 47 años	13471	10117	14932	13808	7470	59798
48 a 57 años	9559	5256	15534	17192	13417	60958
57 años y más	3508	3062	4488	5856	3370	20284

Elaboración: Propia
Fuente: ENEMDU – 2006 / INEC

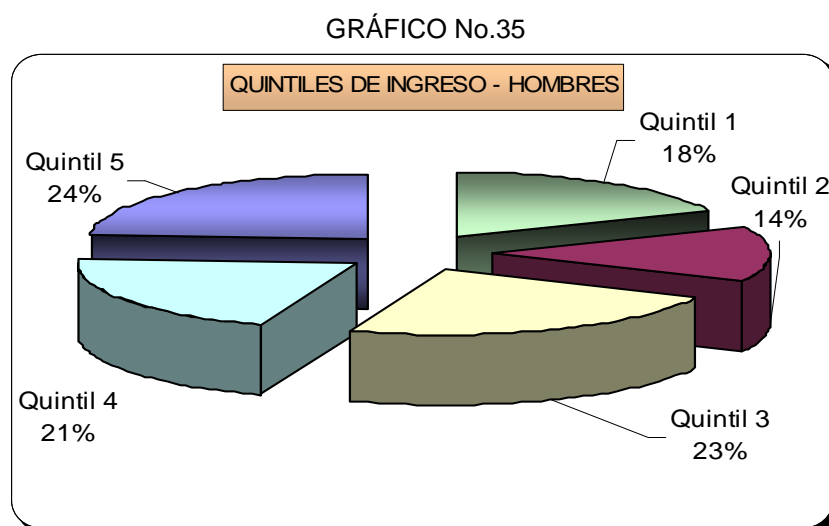
GRÁFICO No.34



Elaboración: Propia
Fuente: Cuadro No.30

Según podemos apreciar en el gráfico la distribución de los empleados públicos por quintiles de ingreso, se encuentran porcentajes casi similares, destacando que un porcentaje mayor de empleados públicos se ubica en el quintil 3 con el 23% y el menor porcentaje de empleados públicos es decir un 15% se ubica en el quintil 2.

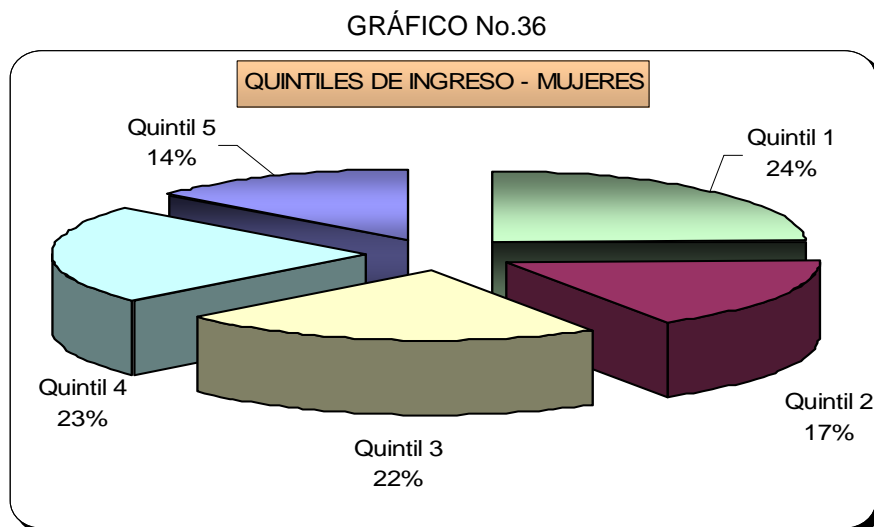
- Quintiles de ingreso según sexo**



Elaboración: Propia
Fuente: Cuadro No.30

Al realizar el mismo análisis en cuanto al grupo de hombres que trabajan en el sector público, en cambio se evidencia que la mayor parte de estos empleados se ubican en los tres quintiles más altos de ingreso, pues el 68% de

éstos se ubican en este grupo; con un 32% de empleados ubicados en los quintiles 1 y 2



Elaboración: Propia
Fuente: Cuadro No.30

Al clasificar a la población femenina del sector público por quintiles de ingreso, se observa en cambio que el mayor porcentaje de las mismas se ubica en el quintil 1 de ingreso, es decir en el grupo de remuneraciones más bajas; de igual manera es notorio que por el contrario el menor porcentaje de mujeres se ubica en el quintil 5, es decir en el de más altos ingresos.

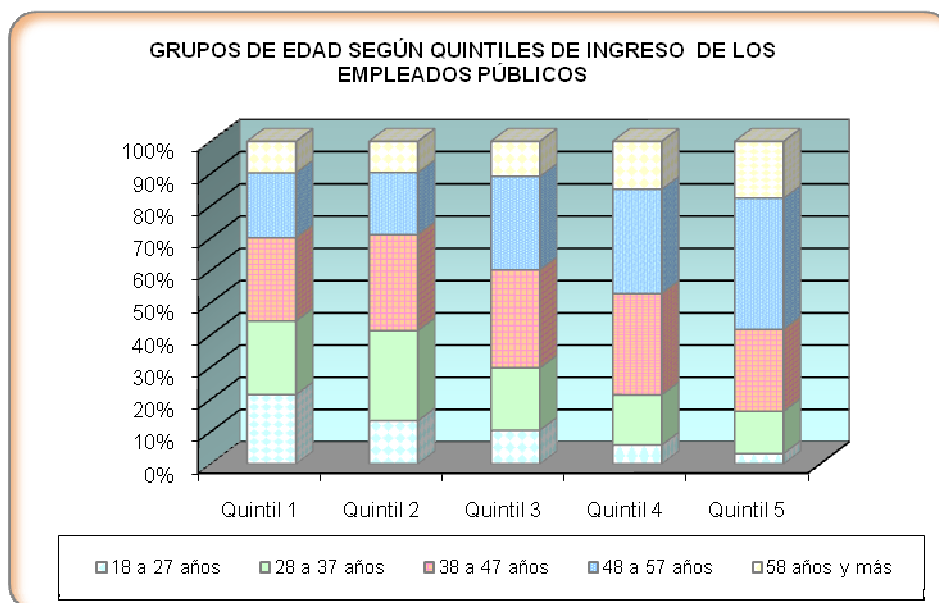
Si comparamos entre hombres y mujeres se puede determinar que los hombres superan en un 10% a las mujeres en cuanto al quintil más alto de ingreso. Esto tiene una relación directa al tipo de ocupación o funciones que vienen desempeñando unos y otros, pues, los niveles directivos o de jefaturas se encuentran mayoritariamente ocupado por hombres.

- **Quintiles de ingreso según grupos de edad**

El grupo de edad en el que se encuentran los empleados públicos también es una característica posible de medir y analizar, por cuanto la misma nos permitirá tener una visión de cómo se proyectan los empleados a un futuro mediano dentro de las funciones que vienen desempeñando.

Es así que en el siguiente gráfico se puede observar como se encuentra distribuida la población según grupos de edad por quintiles de ingreso.

GRÁFICO No.37

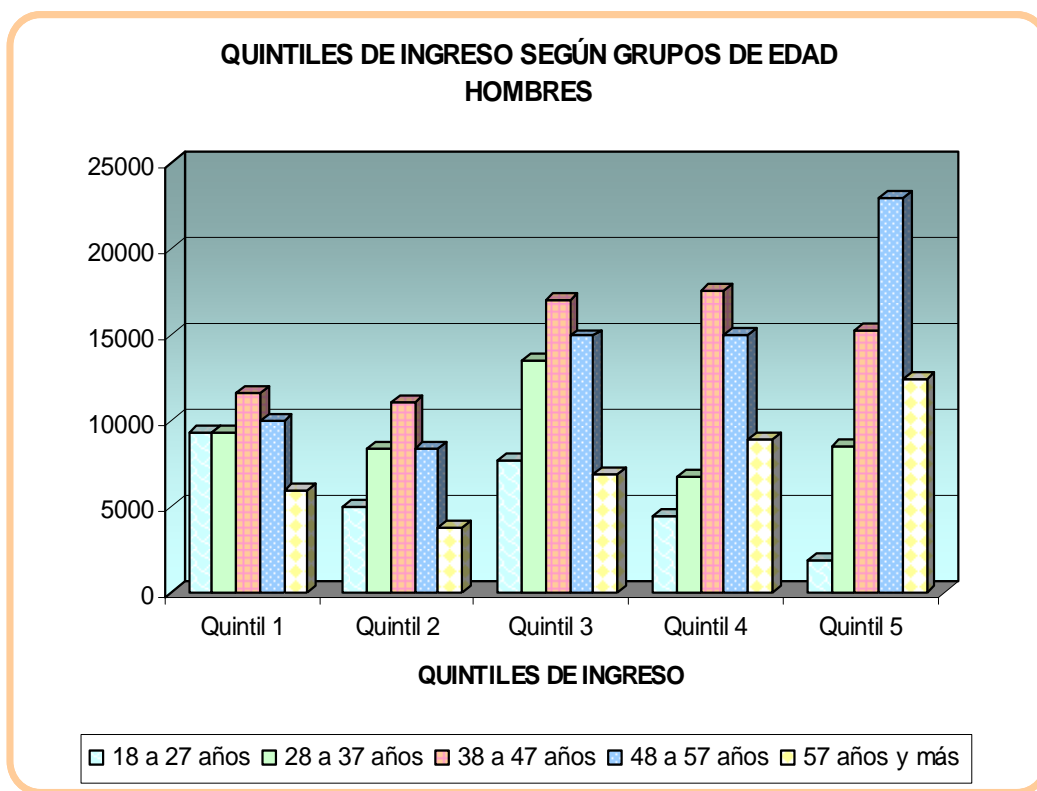


El quintil 1 de ingresos muestra un equilibrio en cuanto a la conformación según grupos de edad, sin embargo el grupo de 57 años y más, es el que en menor proporción se ubica en este quintil.

En los quintiles más altos de ingreso se observa que el grupo contemplado entre los 48 a 57 es el de mayor prevalencia, seguido del grupo contemplado entre 38 a 47 años.

Se advierte además que en el quintil 5, el grupo de 58 años y más tiene una mayor representación que en los otros quintiles, mientras que el grupo de 18 a 27 años lo tiene en el quintil 1, es decir en el de menor ingresos.

GRÁFICO No.38

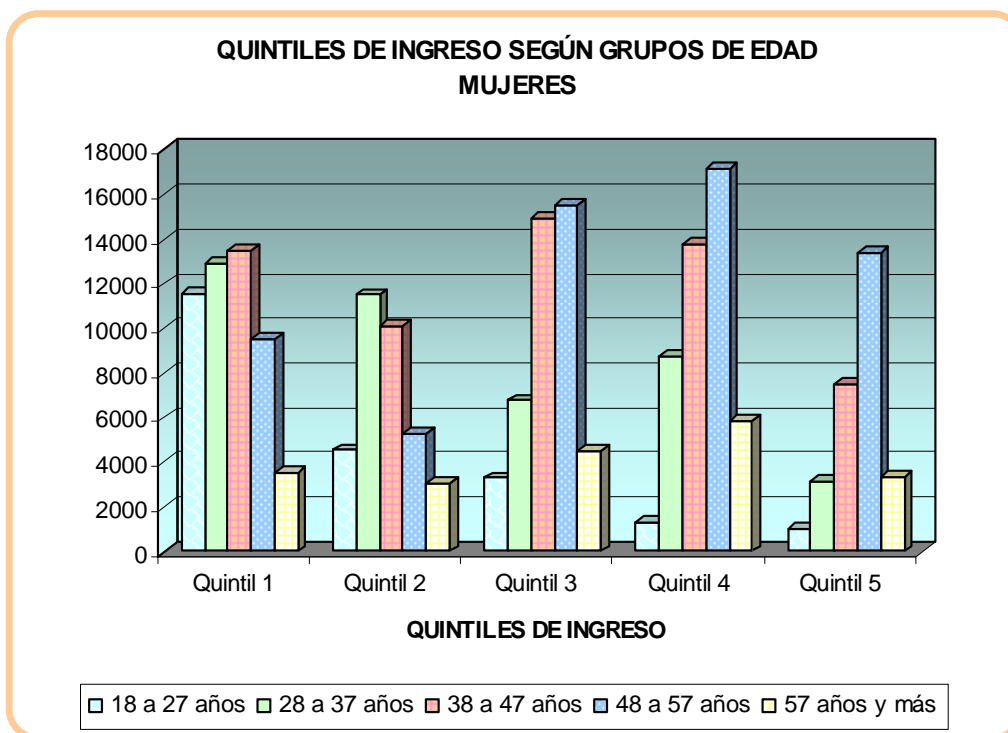


Elaboración: Propia
Fuente: Base de Datos ENEMDU-2006

Se puede determinar que el grupo de varones contemplado entre 48 a 57 años es el que mayores ingresos tiene, mientras que las mujeres de este mismo grupo de edad se ubican en los quintiles 3 y 4, con una menor proporción en el quintil 5.

En el siguiente gráfico también es posible observar como las mujeres, empleadas públicas se ubican en los diferentes quintiles, según su grupo de edad, encontrando que la mayoría de funcionarias se encuentran en los grupos de edad mayoritariamente entre 38 a 57 años, mientras que el quintil más alto es el grupo de 48 a 57 años el que mayoritariamente se ubica en este tramo de ingreso.

GRÁFICO No.39



Elaboración: Propia
Fuente: Base de Datos ENEMDU-2007

3.2 Remuneración unificada de los empleados públicos

La remuneración unificada de los empleados públicos fue un proceso en el cual el trabajador “incremento” su remuneración mensual a costa de dejar de percibir en determinadas fechas beneficios adicionales que venía percibiendo, es decir no existió tal situación, por el contrario lo que se consiguió es en algunos casos congelar las remuneraciones de los trabajadores y eliminar disimuladamente algunos beneficios adicionales, como lo es por ejemplo el subsidio de antigüedad, educación, etc.

Con las últimas regulaciones, y con “el alza” en la actualidad ningún empleado público percibe una remuneración menor a los 300 dólares. Así para muchos de los empleados que mantenían remuneraciones inferiores a las decretadas el 29 de junio del presente, por el actual gobierno, ha causado satisfacción y se ha iniciado el requerimiento por que se les cancele en forma retroactiva desde enero de este año el pago de las diferencias, mientras que por otro lado un gran número de funcionarios “sobrevalorados” siguen o mantienen “congelado” sus sueldos.

Lo que sí rige y fue de aplicación inmediata, son los nuevos salarios mínimos de aportación. Esto debido a que el Consejo Directivo del IESS aprobó la Resolución C.D. 153, de 22 de febrero de 2007, que contiene los salarios e ingresos mínimos de aportación que rigen desde el 1 de enero de 2007, para las aportaciones al Seguro General Obligatorio, tanto de los trabajadores del sector público como privado.

Las aportaciones al IESS se calculan sobre las remuneraciones e ingresos que percibe el afiliado, pero en ningún caso, este salario será inferior al sueldo básico unificado, al sueldo básico sectorial, al establecido en las leyes de defensa profesional o al sueldo básico determinado en la escala de remuneraciones de los servidores públicos, según corresponda, siempre que el afiliado ejerza esa actividad.

Los trabajadores protegidos por el Código de Trabajo, que laboran en alguna de las diferentes ramas de trabajo o actividades económicas cuyos sueldos o salarios básicos unificados son regulados con base en la revisiones propuestas por las Comisiones Sectoriales, continuarán aportando sobre las remuneraciones vigentes a diciembre de 2006, hasta que el CONADES emita la Resolución correspondiente para el año 2007.

3.3 Análisis de la homologación salarial

Jaime Carrera, analista del observatorio de la política fiscal señala: “La homologación salarial de los servidores públicos, por los costos que representa, será un factor de desestabilización permanente de las finanzas públicas, con graves impactos para la estabilidad económica y social y la gobernabilidad del país”.

Lo que no se esta considerando en esta aseveración, es la gran iniquidad que existe en el sector público, pues no solo existen grandes diferencias entre los salarios que recibe uno u otro funcionario, sino también el acceso a diferentes beneficios son parte de esta diferenciación, como ejemplo

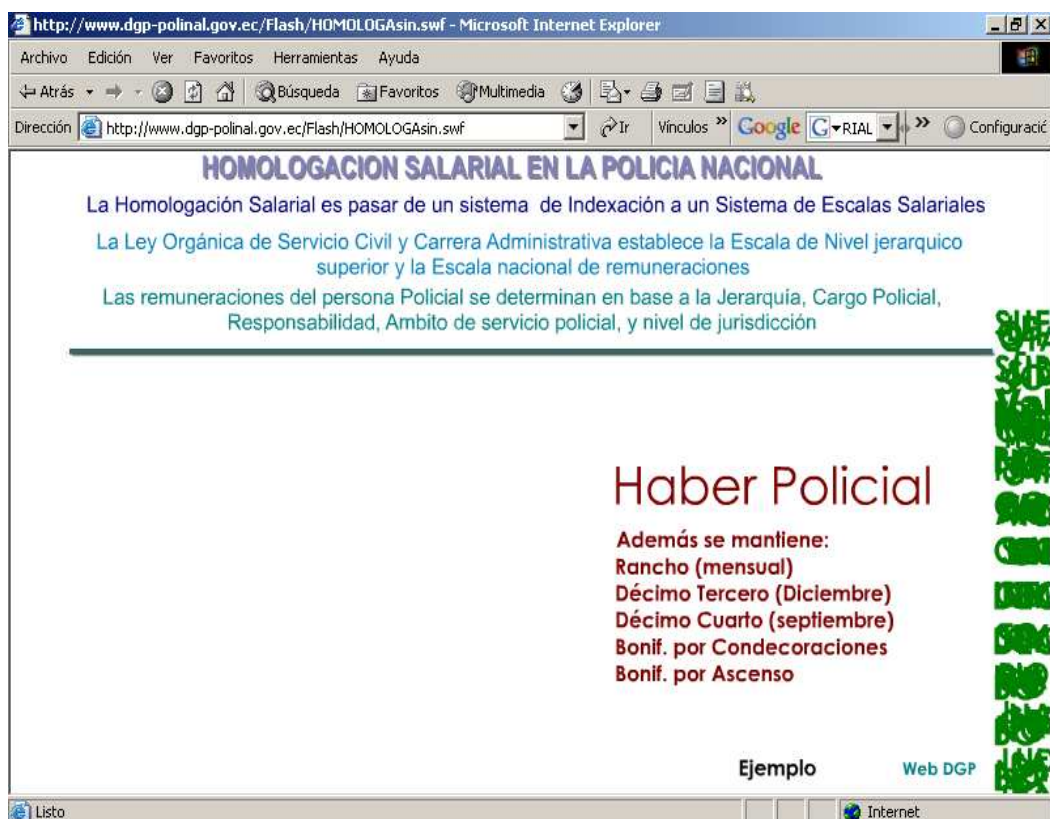
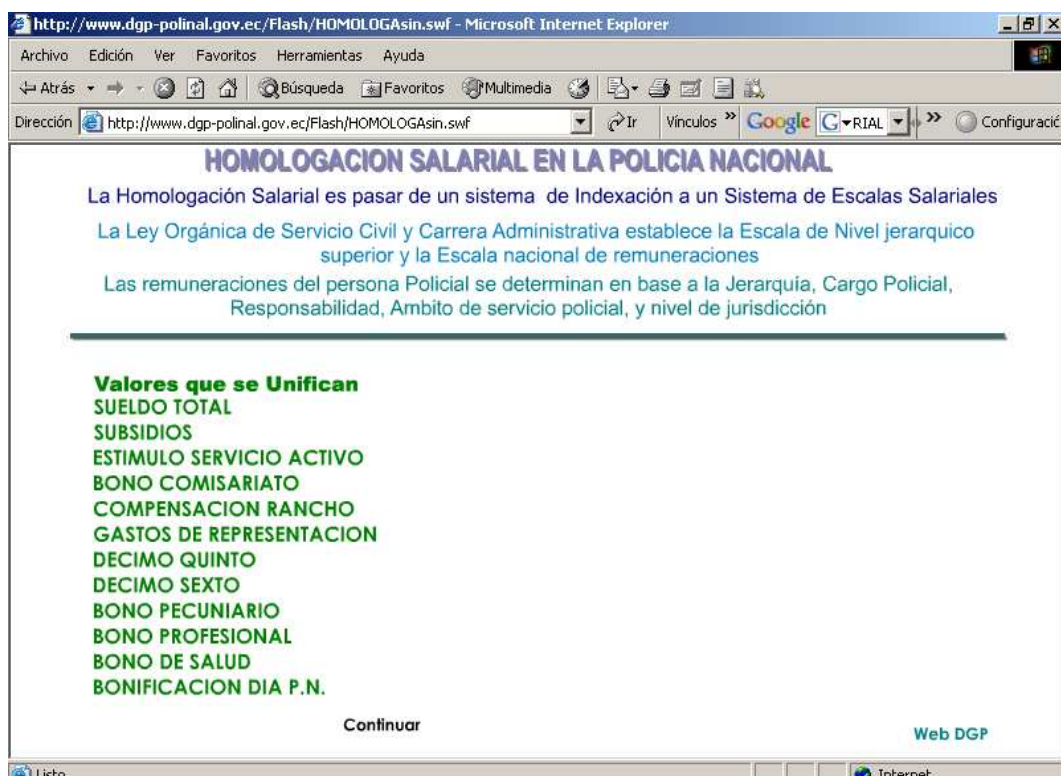
se puede mencionar a las Superintendencias, Banco Central, Contraloría, SRI, Petroecuador, entre otras instituciones en las que las remuneraciones oscilan entre los \$11 mil, para las máximas autoridades, y \$600 para los de niveles más bajos, mientras que en la mayoría de instituciones y ministerios los salarios se encuentran entre \$6 000 y \$300.

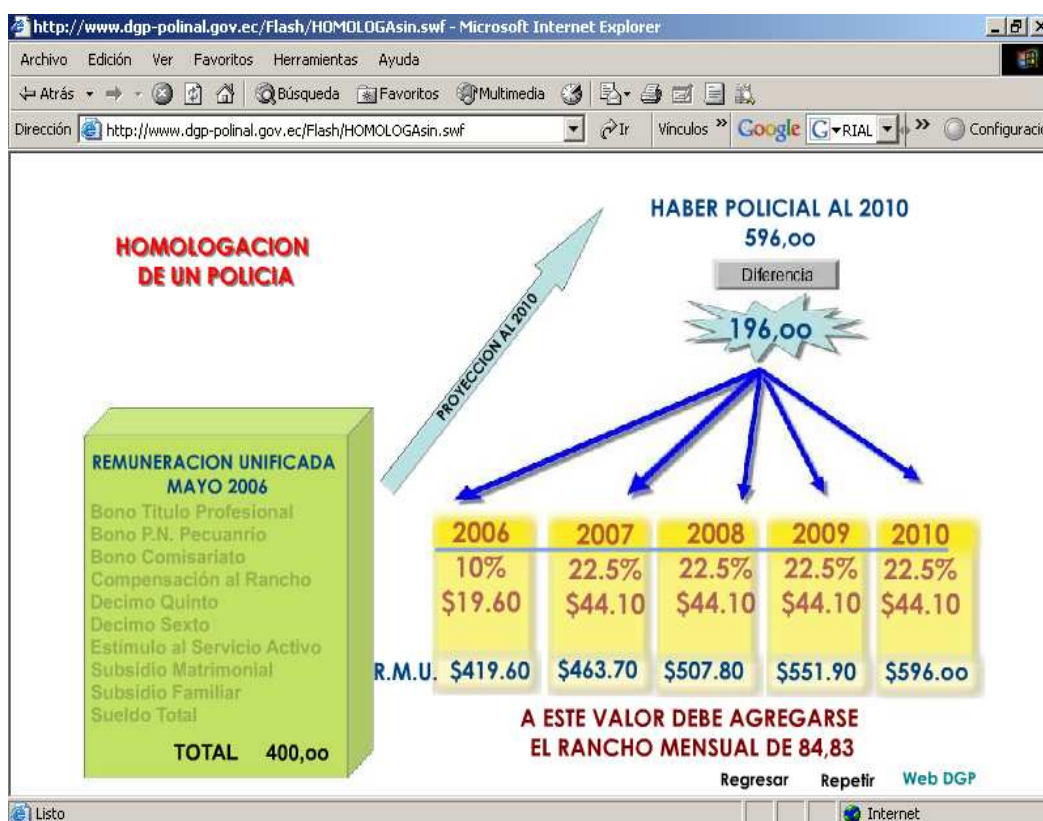
En el momento que se amplió la homologación salarial, se tendrá que tomar en cuenta a las instituciones autónomas seccionales, el IESS, que también incrementan su gasto corriente, así también a los sectores más numerosos como lo es el magisterio, Policía y Fuerzas Armadas.

De acuerdo a lo señalado finalmente, la homologación tanto para la Policía Nacional, como para las Fuerzas Armadas será paulatina hasta el 2010 con incrementos del 22.5.

Este hecho ha sido objeto de una serie de críticas especialmente de los dirigentes de los servidores públicos, sin embargo es necesario recordar que los militares no están dentro de la ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa. Esto hace que en el país los servidores del Estado tengan tratamiento diferente.

Así a continuación se presenta la explicación de cómo se realizó la homologación en la Policía Nacional, de la página web de esta institución:





3.4 Estabilidad laboral

La estabilidad laboral es considerada como un privilegio de los servidores públicos, sin que necesariamente estos empleados sean los hombres y mujeres más idóneos para ocupar estos cargos. Existen varias opiniones sobre el hecho de que los trabajadores al sentirse asegurados en sus puestos y teniendo el respaldo de la ley, no sentirían ninguna necesidad de superar su desempeño, se dice que la estabilidad laboral absoluta es la cuna de la mediocridad.

Así se podría pensar que es necesario que exista cierto tipo de "motivación", competencia leal por los puestos y que las empresas establezcan estándares de desempeño para hacer que los empleados aporten creativamente dentro de la misma. Así pues, si alguien no está a la altura de los resultados que se exigen, tiene que dejar su puesto a alguien que sí lo está.

Sin embargo, en la actualidad se encuentran empresas e instituciones que se han convertido en botines políticos, propiedad privada de grupos de

poder y del sindicalismo, y muchas de las cuales mantienen en su nómina un número de empleados públicos que no han logrado superarse y simplemente son parte del gasto corriente sin mayor aporte a dichas instituciones.

Existen empleados o profesionales que se han convertido en dueños de su puesto y este en patrimonio hereditario como sucede en algunas instituciones públicas. Esto es visto con malos ojos por la opinión pública.

Por otra parte tampoco se puede obviar que existen también instituciones que con la idea de promover la competencia por los puestos y buscar la excelencia en el desempeño, no tienen rostro humano y no se identifican con las necesidades de sus trabajadores, únicamente con los resultados de sus balances.

Es necesario entonces que se encuentre una solución que permita que las instituciones puedan contar con los mejores empleados públicos y que éstos sean objeto de un trato justo, humano y de reconocimiento, dando un enfoque de meritocracia a la mal interpretada estabilidad laboral.

A continuación revisaremos como se encuentran los empleados públicos en cuanto a estabilidad laboral, en el sector público lógicamente la relación de dependencia es ya sea por contrato temporal escrito o con nombramiento.

Para tener un panorama completo se ha clasificado por sexo y según nivel de instrucción que corrobora la clasificación que anteriormente se hizo de los empleados públicos en este sentido.

CUADRO No.30

NIVEL DE INSTRUCCIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS SEGÚN TIPO DE CONTRATO POR SEXO

IV RONDA -2006 ENEMDU

SEXO	TIPO DE CONTRATO	Nivel de instrucción									Total
		Ninguno	Centro de alfabetización	Primaria	Educación Básica	Secundaria	Educación Media	Superior no universitaria	Superior Universitaria	Post-grado	
Hombre	Nombramiento	495	120	23580	757	73460	1375	3513	105289	8913	217502
	Con.temp.escrito	194	0	5983	301	14897	508	331	15990	1388	39592
	TOTAL	689	120	29563	1058	88357	1883	3844	121279	10301	257094
Mujer	Nombramiento	864	0	3536	77	35620	243	8237	115694	6968	171239
	Con.temp.escrito	0	0	2589	0	8680	720	1720	20524	405	34638
	TOTAL	864	0	6125	77	44300	963	9957	136218	7373	205877

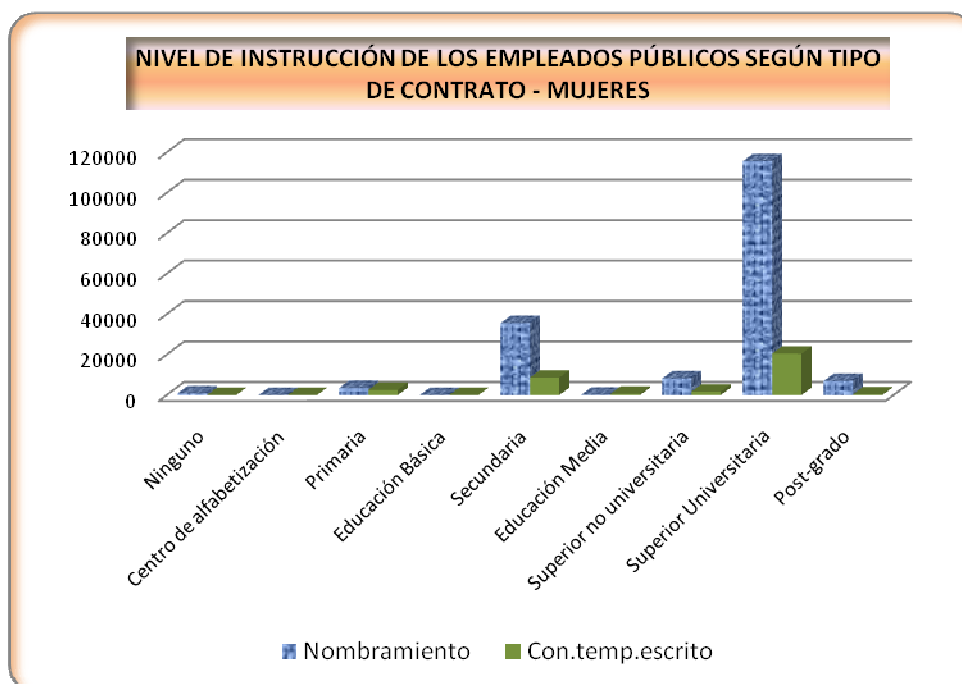
Elaboración: Propia

Fuente: Base de Datos ENEMDU – 2006 /INEC

Nuevamente se puede observar que el sector público es constituido mayoritariamente por hombres, consecuentemente son los hombres los que en mayor proporción tienen nombramiento en su trabajo. De igual forma se puede colegir que en el personal a contrato existe también una ligera superioridad de hombres frente al personal femenino.

Adicionalmente se evidencia que existen empleados contratados en diferentes áreas por lo cual no existe discriminación en lo que tiene que ver al nivel de instrucción, sin embargo el mayor número de contratados son empleados que han alcanzado instrucción superior universitaria.

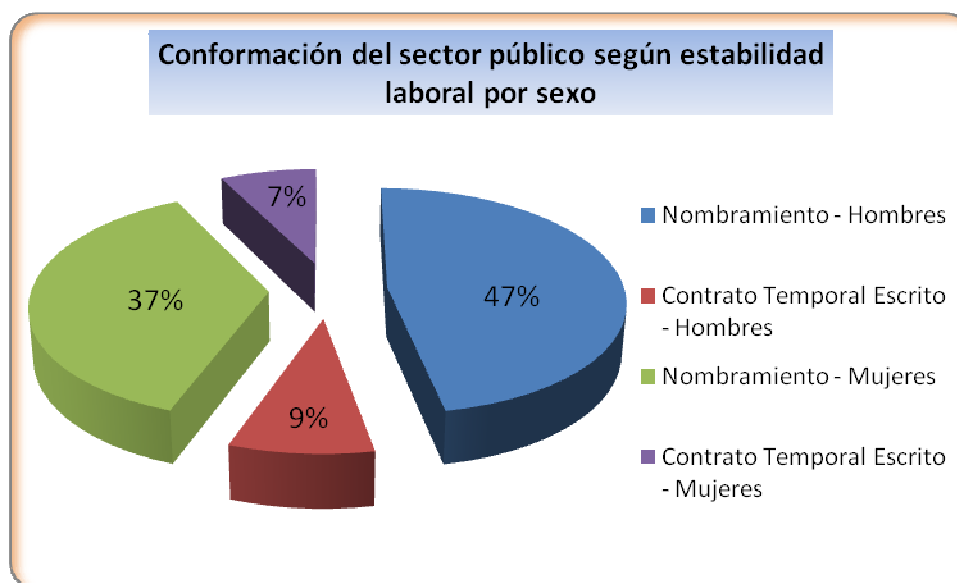
GRÁFICO No.40



Elaboración: Propia
Fuente: Cuadro No.30

En el gráfico que se presenta a continuación se presenta claramente se identifica como se encuentra conformado el sector público de acuerdo a la relación de dependencia que mantienen los empleados públicos con el Estado, y adicionalmente se identifica a nivel de hombres o mujeres la situación de los mismos.

GRÁFICO No.41



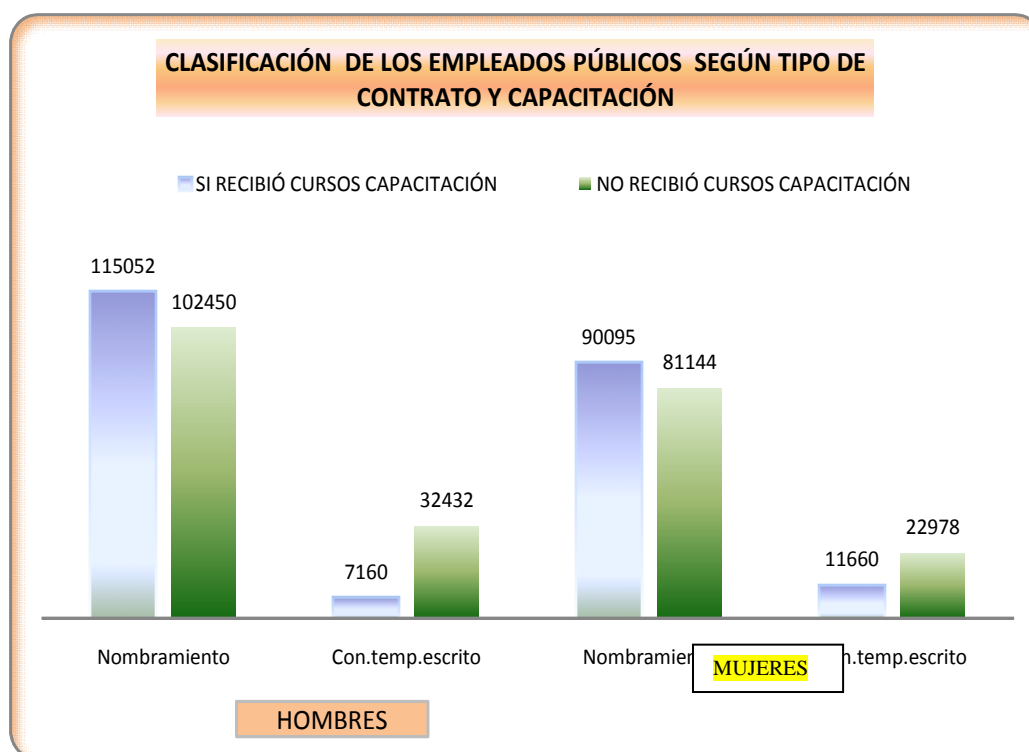
Elaboración: Propia
Fuente: Cuadro No.30

3.5 Capacitación

Una de las prioridades que se establecen en todo ámbito o institución es contar con personal capacitado, si bien son cierto las universidades y establecimientos educativos en general brindan educación y capacitación a las personas, no siempre se encuentra la formación puntual para cada trabajo en las aulas. Adicionalmente las actividades propias de cada institución requieren de especialización y perfeccionamiento, en este sentido se vuelve imprescindible que se establezcan programas de capacitación para contar con personal idóneo y entrenado para realizar de una manera óptima las distintas funciones que se le han delegado. Además se debe considerar especialmente las necesidades de capacitación en cuanto al área de informática, pues es una de las áreas con mayor evolución y desarrollo que requiere de entrenamiento y capacitación también constante.

La mayoría de funcionarios están conscientes de sus necesidades de capacitación, sin embargo no todos tienen la posibilidad de acceder a la misma o quizá muchos de ellos ya no se interesan en participar de la misma.

GRÁFICO No.42



Ela

Elaboración: Propia
Fuente: Cuadro No.7

Según la gráfica anterior se puede determinar que la capacitación ha sido orientada tanto para el personal de nombramiento como para el personal de contrato, claro que proporcionalmente en el caso de personal a nombramiento casi el 50% de empleados no ha recibido cursos o capacitación para el trabajo, mientras que en el personal a contrato el número de empleados que recibió capacitación es muy inferior al grupo de empleados que no ha recibido capacitación.

Otro problema que se debe analizar y se lo hará posteriormente es también el hecho de que sí la capacitación recibida por los empleados públicos se ajusta o no a los requerimientos o necesidades propios de cada puesto de trabajo.

3.6 Seguridad y riesgos de trabajo

Según estadísticas y estimaciones realizadas por la OIT, anualmente se presentan 250 millones de accidentes de trabajo, 160 millones de enfermedades profesionales y, 1'200.000 muertes por estas razones; constituyéndose estas situaciones en factores de empobrecimiento tanto individual como familiar y un motivo de grandes pérdidas económicas para las empresas y sociedad en general, pues se estima un 4% del PIB mundial de pérdidas por costos de indemnizaciones, gastos médicos, daños materiales, pérdidas de ingresos, gastos de formación del personal de sustitución, etc.

Igualmente la estrategia de la OIT en materia de salud y seguridad de riesgos se enfoca en dos aspectos importantes:

1. El enfoque de sistemas en materia de seguridad y salud en el trabajo;
2. La necesidad de crear una cultura de la prevención para la seguridad y salud en el trabajo.

La OIT en este sentido ha firmado varios convenios como por ejemplo en el 2006, el Convenio Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo, con aspectos claves como:

- La necesidad de adoptar un enfoque de sistemas en todos los puestos de trabajo.
- El compromiso de elaborar políticas de seguridad y salud en el trabajo.
- La organización de un sistema para la gestión de peligros en los puestos de trabajo, que incluya una estructura permanente en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Unas medidas que sirvan para identificar los peligros y para evaluar los riesgos.
- El desarrollo de medidas de prevención y control.
- La evaluación de las medidas adoptadas.
- Un plan para realizar mejoras sucesivas.

Además de los convenios la OIT ha establecido códigos para conllevar buenas prácticas de seguridad y prevención de riesgos laborales, entre éstos por ejemplo el Código de Prácticas sobre Factores Ambientales en el Trabajo, adicionalmente ha lanzado el Programa Internacional sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, conocido como SAFEWORK, el cual persigue que se tome conciencia en todo el mundo, del problema que representan los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo, y colocar el tema de seguridad y salud en el trabajo y de la prevención de riesgos laborales en la agenda internacional, junto con los derechos humanos, como un derecho fundamental más.

3.7 Seguridad social

La Seguridad Social abarca un campo de acción virtualmente ilimitado, pues tiene relación con el bienestar físico y social del individuo y la colectividad, en general. Involucra, en consecuencia, aspectos tales como salud, recreación, seguridad interna y externa, derecho al trabajo, acceso a servicios básicos de alimentación, vivienda, educación, salubridad, medio ambiente entre otros; en definitiva, todo lo que tiene que ver con la vivencia y convivencia de los miembros de la sociedad compartida con la responsabilidad que en este sentido compete al Estado.

Parte importante del bienestar que sienten o no los trabajadores, no solo del sector público, sino también del privado es el hecho de contar o estar amparados por un Sistema de Seguridad Social que le permita acceder a ciertos beneficios que van en favor de su persona y en algunos casos de su familia, como son las contingencias de enfermedad, maternidad, riesgos del trabajo, discapacidad, cesantía, invalidez, vejez y muerte, como lo consagra la Ley de Seguridad Social y el hecho de poder acceder a créditos, ahorros, etc.

Así, legalmente se establece la obligatoriedad de la afiliación del trabajador al Seguro General como parte del sistema de Seguridad Social a través del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS, esto, en el caso de

los trabajadores en general, y a los seguros ISSPOL e ISSFA en el caso de la Policía Nacional y Fuerzas Armadas. De igual manera se establece el objetivo del ISSPOL, conceder protección integral al asegurado y su familia, con el fin de mejorar la calidad de vida del colectivo policial; basado en los principios de solidaridad, universalidad, justicia, equidad, integralidad y previsión.

Entre los servicios que presta el Seguro Social de la Policía Nacional tenemos:

- Seguros de: Salud, Retiro, Invalidez, Muerte, Cesantía, Mortuoria, Vida, y Accidentes Profesionales;
- Pensiones de: Retiro, Invalidez y Montepío;
- Fondos de: Reserva y Vivienda;
- Indemnización Global;
- Servicios Sociales;
- Bienestar Social y Desarrollo Humano;
- Préstamos Hipotecarios y Quirografarios.

El ejercicio de los derechos económico - sociales por parte de la población beneficiaria se sustenta en principios rectores establecidos que son:

La solidaridad nacional: significa el compromiso de todos los miembros de la colectividad para que en proporción a sus recursos económicos, contribuyan al sostenimiento financiero del sistema, lo que quiere decir que los ciudadanos de mayores recursos, aporten mayor cantidad en beneficio de los que tienen menos, los sanos a favor de los enfermos y los jóvenes en pro de los mayores.

Universalidad de la protección: según este principio la Seguridad Social está dirigida a toda la población sobre la base de la igualdad del derecho, sin consideración de diferencias económicas, de sexo, de edad o clases sociales.

Obligatoriedad: El principio de solidaridad conlleva a que el sistema inexcusablemente tenga la condición de obligatorio; en este sentido la

Seguridad Social se halla configurada desde su origen. De no ser así, el régimen sería de libre contratación, en el cual el beneficio está en relación directa con las contribuciones, es decir, quien más aporta más percibe y, consecuentemente, quien menos aporta y no aporta por su condición económica marginal o deprimida, recibe menores o ningún beneficio.

Se ha elaborado el siguiente cuadro para determinar el acceso al Seguro Social de acuerdo al grupo de ocupación en el que se encuentran los empleados públicos desarrollando tareas o funciones, ya que si bien es cierto todos los empleados requerimos contar con afiliación y cobertura del sistema de seguridad social existen grupos más vulnerables por riesgos de trabajo propios de las actividades que cumplen.

Así observamos lógicamente que la gran mayoría de empleados públicos se encuentran afiliados al Seguro General, con un 9% aproximadamente de empleados que corresponden al Seguro Social de la Policía Nacional o de las Fuerzas Armadas.

En cifras es el Magisterio o el grupo de profesionales de la enseñanza el que mayoritariamente esta amparado por el IESS Seguro General.

Lamentablemente se observa un número considerable de empleados que no cuentan con ningún tipo de cobertura de seguro ya sea público o privado. Esto aparentemente no es consistente, sin embargo, por el tipo de contrato que suscriben no todos pueden acceder al seguro social.

CUADRO No.32

ACCESO A SEGURO SOCIAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS SEGÚN GRUPO DE OCUPACIÓN
IV RONDA -2006 ENEMDU

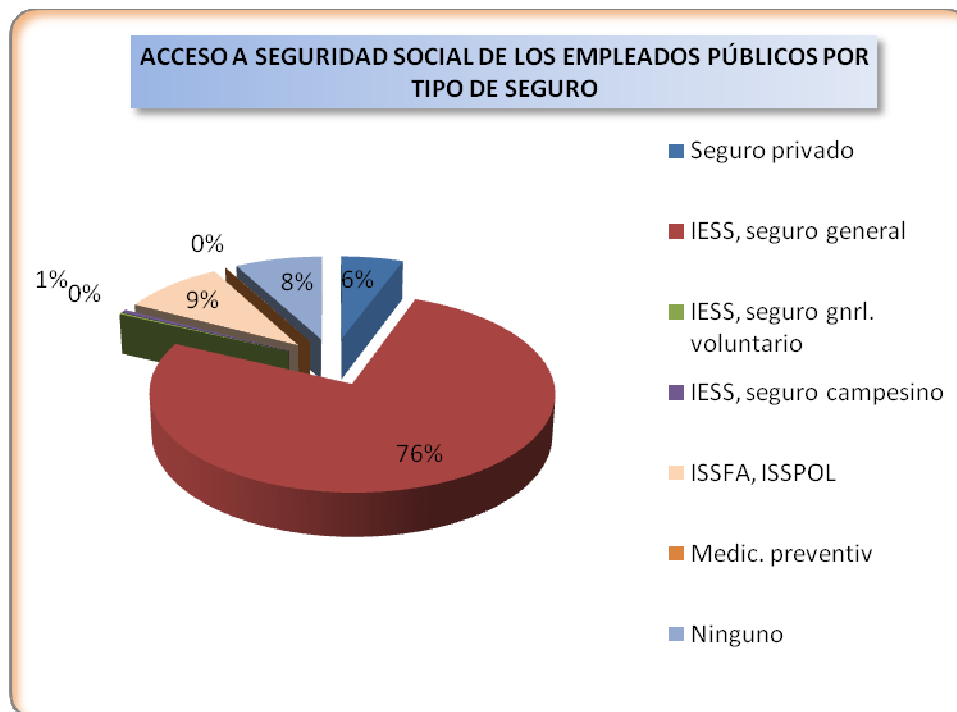
GRUPO DE OCUPACIÓN	Seguro Social - Alternativa 1							Total
	Seguro privado	IESS, seguro general	IESS, seguro gnrl. voluntario	IESS, seguro campesino	ISSFA, ISSPOL	Medic. preventiv	Ninguno	
MIEMBROS DEL PODER EJECUTIVO Y DE LOS CUERPOS LEGISLATIVOS Y PERSONAL DIRECTIVO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	441	10184	0	262	15876	0	1164	27927
DIRECTORES DE EMPRESA	4462	13341	0	122	512	0	373	18810
GERENTES DE EMPRESA	0	388	0	0	0	0	0	388
PROFESIONALES DE LAS CIENCIAS FÍSICAS, QUÍMICAS Y MATEMÁTICAS Y DE LA INGENIERÍA	1918	7661	0	0	509	0	463	10551
PROFESIONALES DE LAS CIENCIAS BIOLÓGICAS, LA MEDICINA Y LA SALUD	595	17382	203	0	502	0	2325	21007
PROFESIONALES DE LA ENSEÑANZA	5009	111385	529	0	684	0	5560	123167
OTROS PROFESIONALES, CIENTÍFICOS E INTELLECTUALES	1478	15106	0	0	751	0	356	17691
TÉCNICOS Y PROFESIONALES DE NIVEL MEDIO DE LAS CIENCIAS FÍSICAS Y QUÍMICAS, LA INGENIERÍA Y AFINES	1430	6416	0	0	495	0	1036	9377
TÉCNICOS Y PROFESIONALES DE NIVEL MEDIO DE LAS CIENCIAS BIOLÓGICAS, LA MEDICINA Y LA SALUD	301	8854	0	0	238	0	992	10385
MAESTROS E INSTRUCTORES DE NIVEL MEDIO	1610	33482	0	420	96	0	3102	38710
OTROS TÉCNICOS Y PROFESIONALES DE NIVEL MEDIO	337	11474	0	194	102	91	1323	13521
OFICINISTAS (AUX.CONTABLES, SECRETARIOS,, DE BIBLIOTECA, SERVICIOS, ETC.)	5574	34959	0	51	1275	0	3451	45310
EMPLEADOS DE TRATO DIRECTO CON EL PÚBLICO	650	4162	31	0	0	0	817	5660
TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS PERSONALES Y DE LOS SERVICIOS DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD	1122	27151	0	899	19591	61	4742	53566
OFICIALES Y OPERARIOS DE LAS INDUSTRIAS EXTRACTIVAS Y DE LA CONSTRUCCIÓN	156	5179	0	0	562	0	1496	7393
OFICIALES Y OPERARIOS DE LA METALURGÍA, LA CONSTRUCCIÓN MECÁNICA Y AFINES	0	3131	0	241	1138	0	1780	6290
MECÁNICOS DE PRECISIÓN, ARTESANOS, OPERARIOS DE LAS ARTES GRÁFICAS Y AFINES	0	203	0	0	0	0	447	650
OTROS OFICIALES, OPERARIOS Y ARTESANOS DE ARTES MECÁNICAS Y DE OTROS OFICIOS	0	504	0	0	0	0	274	778
OPERADORES DE INSTALACIONES FIJAS Y AFINES	0	1555	0	0	0	0	0	1555
OPERADORES DE MÁQUINAS Y MONTADORES	0	476	0	0	0	0	0	476
CONDUCTORES DE VEHÍCULOS Y OPERADORES DE EQUIPOS PESADOS Y MÓVILES.	582	14167	0	0	694	0	2034	17477
TRABAJADORES NO CALIFICADOS DE VENTAS Y SERVICIOS	616	23219	436	170	64	0	4562	29067
PEONES	0	3096	76	0	0	0	438	3610
TOTAL	26281	353087	1275	2359	43089	152	36735	462978

ELABORACIÓN PROPIA. ENEMDU -2006 /INEC

De acuerdo al grupo de ocupación es lógico determinar que el grupo de profesionales de la enseñanza es el más numeroso en cuanto a la afiliación al IESS, de igual forma los grupos que en menor número en cambio acceden a este seguro son los gerentes de empresa, mecánicos y operadores de máquinas, los dos últimos grupos quizá se constituyen en los grupos más

vulnerables en cuanto a riesgos de trabajo. Así también existe un 8% de empleados que no cuentan con ningún seguro.

GRÁFICO No.43



Elaboración: Propia
Fuente: Cuadro No.31

En la presente gráfica se puede observar que el 76% de empleados públicos se encuentran cubiertos por el IESS, Seguro General, un 9% corresponde a ISSPOL e ISFA, con un 6% cubiertos por Seguros Privados y un 8% en lo correspondiente a Seguro Campesino.

Sin embargo de la tabla anterior se puede determinar que un 7,9% de trabajadores no cuenta con ningún tipo de Seguro Social.

CUADRO No.33
POBLACIÓN AFILIADA AL SEGURO GENERAL POR RÉGIMEN DE AFILIACIÓN,
SEGÚN REGIONES ADMINISTRATIVAS
AÑO 2003

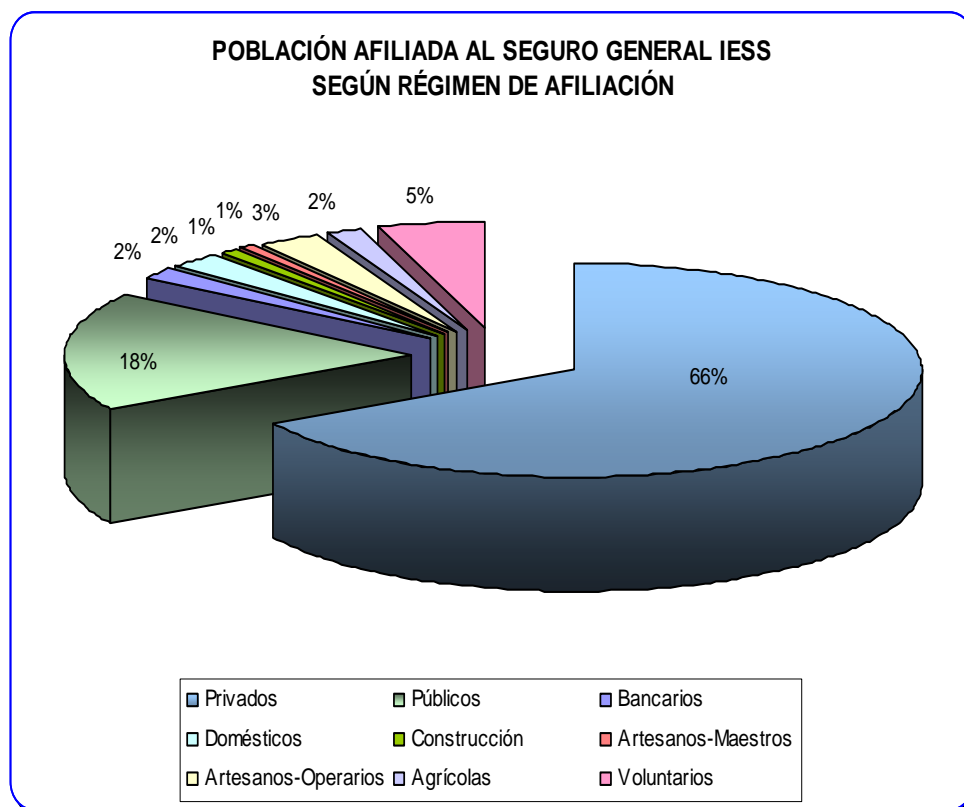
REGIÓN	PRIVADOS	PÚBLICOS	BANCARIOS	DOMÉSTICOS	CONSTRUCCIÓN	ARTESANOS MAESTROS	ARTESANOS OPERARIOS	AGRÍCOLAS	VOLUNTARIOS	TOTAL
ESMERALDAS	14.390	5.919	363	494	75	37	265	32	1.055	22.630
PICHINCHA	345.359	68.064	8.705	15.985	3.688	3.695	13.001	1.549	25.349	485.395
REGIONAL 1	359.749	73.983	9.068	16.479	3.763	3.732	13.266	1.581	26.404	508.025
GALAPAGOS	2.492	864	114	112	42	8	32	154	81	3.900
GUAYAS	226.565	36.279	4.790	5.304	4.034	787	3.019	14.672	7.635	303.083
LOS RÍOS	19.915	6.046	798	167	170	33	127	618	406	28.281
REGIÓN 2	248.972	43.189	5.702	5.583	4.246	828	3.178	15.444	8.122	335.264
AZUAY	43.201	10.940	1.085	1.849	628	1.185	5.766	52	4.861	69.567
CAÑAR	7.807	2.984	111	123	21	135	655	10	948	12.795
MORONA SANTIAGO	1.041	2.652	37	82	65	27	131	2	119	4.156
REGIÓN 3	52.049	16.576	1.233	2.054	714	1.347	6.552	64	5.928	86.517
COTOPAXI	10.106	3.580	399	395	241	118	331	17	1.038	16.225
NAPO	5.831	2.536	104	64	63	15	41	2	667	9.323
PASTAZA	1.944	1.342	17	38	10	44	124	6	371	3.896
TUNGURAHUA	20.990	7.458	347	777	209	1.299	3.646	184	5.337	40.247
REGIÓN 4	38.871	14.916	867	1.274	523	1.476	4.142	209	7.413	69.691
BOLIVAR	1.871	3.773	36	118	23	94	98	7	548	6.568
CHIMBORAZO	9.133	9.701	268	622	170	688	717	49	2.193	23.541
REGIÓN 5	11.004	13.474	304	740	193	782	815	56	2.741	30.109
MANABI	30.176	17.457	618	946	543	850	605	154	2.046	53.395
REGIÓN 6	30.176	17.457	618	946	543	850	605	154	2.046	53.395
LOJA	10.215	10.971	1.497	378	231	363	359	3	2.027	26.044
ZAMORA CHIMCHIPE	1.946	1.639	62	12	10	7	7	7	303	3.993
REGIÓN 7	12.161	12.610	1.559	390	241	370	366	10	2.330	30.037
CARCHI	5.554	3.513	403	93	58	141	776	87	440	11.066
FCO. DE ORELLANA	2.681	1.822	195	50	30	14	78	9	205	5.083
IMBABURA	9.000	5.075	654	411	69	530	2.911	328	1.878	20.854
SUCUMBIO	1.915	2.602	139	68	30	21	116	13	411	5.317
REGIÓN 8	19.150	13.012	1.391	622	187	706	3.881	437	2.934	42.320
El Oro	15.097	9.208	431	248	41	407	317	688	1.331	27.768
REGIÓN 9	15.097	9.208	431	248	41	407	317	688	1.331	27.768
SIN IDENTIFICACIÓN	1.262	58	14	0	0	0	0	21	3	1.358
TOTAL NACIONAL	788.491	214.483	21.187	28.336	10.451	10.498	33.122	18.664	59.252	1.184.484

Fuente: Estadísticas – IESS- www.ies.gov.ec-2007

El cuadro anterior refleja, según estadísticas del IESS al 2003, teníamos un 18% de afiliados en el sector público con respecto al total de afiliados del IESS.

De igual manera podemos identificar el número de afiliados del sector público por provincia, en este sentido es notorio el número de afiliados en la provincia de Pichincha, que básicamente se encuentran empleados en la ciudad de Quito, por se la capital del país, y en donde se concentra el poder público.

GRÁFICO No.44



Elaboración: Propia
Fuente: Cuadro No.32

CUADRO No.34
PORCENTAJE DE AFILIADOS DEL SECTOR PÚBLICO

PROVINCIA	% AFILIADOS SECTOR PÚBLICO
ESMERALDAS	26,16
PICHINCHA	14,02
GALÁPAGOS	22,15
GUAYAS	11,97
LOS RIOS	21,38
AZUAY	15,73
CAÑAR	23,32
MORONA SANTIAGO	63,83
COTOPAXI	22,06
NAPO	27,20
PASTAZA	34,45
TUNGURAHUA	18,53
BOLÍVAR	57,45
CHIMBORAZO	41,21
MANABÍ	32,69
LOJA	42,12
ZAMORA CHINCHIPE	41,05
CARCHI	31,75
FCO. DE ORELLANA	35,84
IMBABURA	24,34
SUCUMBIOS	48,94
EL ORO	33,16
SIN IDENTIFICACIÓN	4,27
TOTAL NACIONAL	18,11

Según el extracto del cuadro anterior, podemos constatar que en algunas provincias y principalmente en Morona Santiago, Bolívar y Sucumbíos a los empleados públicos corresponde el mayor número de afiliados que existen en dichas provincias.

3.8 Salud

El Sistema de Seguridad Social, incluye la protección de la salud del afiliado y la de los hijos de las afiliadas en el primer año de vida. En este caso es conocido por todos, la atención que se brinda tanto en el Hospital Carlos Andrade Marín básicamente, así como en los Hospitales regionales en otras provincias y en los distintos Dispensarios del IESS.

El HCAM, mantiene autonomía económica y administrativa, enmarcado en los principios legales del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, presta asistencia integral y especializada. Es la unidad de mayor complejidad de la red de servicios de salud del IESS, la cual se rige por políticas y normas

dictaminadas por el Consejo Directivo sobre la base de los principios de solidaridad, universalidad y equidad, para brindar atención médica integral, actualmente se ha tecnificado brindando nuevos servicios en beneficio de la calidad de atención y la satisfacción de las necesidades de los afiliados y usuarios, sin embargo la apreciación del común de afiliados dice lo contrario.

Los servicios médicos que brinda este hospital son: [Área Materno Infantil](#), [Servicio de Estomatología](#), [Servicio de Oncología y Radioterapia](#), [Servicio de Neurología](#), [Servicio de Nefrología](#), [Servicio de Urología](#), [Servicio de Gastroenterología](#), [Servicio de Oftalmología](#), [Servicio de Obstetricia](#), [Servicio de Cardiología](#), [Servicio de Rehabilitación](#), [Cirugía General](#), [Centro de Alto Riesgo Obstétrico](#), [Comité de Infectología](#).

Sin embargo para todos es conocido de que el afiliado puede acceder a la atención médica, siempre y cuando tenga un mínimo de 6 aportaciones consecutivas de 30 días en cada mes o 189 días, o de 8 meses anteriores al inicio de la incapacidad en caso de enfermedad, mientras que para tener derecho a la atención por maternidad, se requiere haber aportado 12 meses consecutivos de 30 días en cada mes o en su defecto tener aportado 378 días en los 16 meses anteriores al parto. Los afiliados voluntarios deben tener 12 meses de aportación.

Esta norma obviamente limita la posibilidad de que los afiliados nuevos, o quienes dejaron de aportar, no puedan acceder libremente a los servicios de salud.

En el caso de que el afiliado no pueda acceder a estos servicios por mora patronal, se establece la responsabilidad patronal, en la cual se fija una sanción económica del 100% de recargo para el empleador público o privado en mora, que al momento de producirse el siniestro debe pagar al IESS, por no haber cancelado los aportes mensuales de sus trabajadores de manera oportuna o que se encuentren impagos, así el patrono deberá cancelar al instituto ecuatoriano de seguridad social el costo de la atención medica mas el recargo.

Ahora el IESS con las reformas busca la integración de las unidades médicas a través de sistemas zonales de referencia y contra referencia, con autonomía de gestión y presupuestos propios. Para cumplir esta finalidad se buscará alianzas estratégicas con otras instituciones de salud, ya sean públicos o privados, para mejorar la relación costo - beneficio de los servicios a los asegurados con criterios de calidad y competencia en iguales condiciones que las actuales unidades médicas del IESS.

CAPITULO IV

ENCUESTA NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS.

4. NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS. **ENCUESTA PUNTUAL.**

En los capítulos anteriores el análisis e información presentada se ha basado en la Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo aplicada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos –INEC en el mes de diciembre del año 2006. La mencionada encuesta incluyendo la batería de preguntas sobre satisfacción en el trabajo se ha aplicado en forma trimestral durante el año 2006. Ahora si bien es cierto, esta encuesta se aplica en forma general a la muestra seleccionada, es decir a toda la población objeto de estudio, al disponer de la Base de Datos generada del procesamiento de dicha encuesta, la autora ha podido segmentar a esta población, utilizando en forma separada y exclusiva la de aquella población que se encuentra trabajando como empleado público.

La idea de aplicar una encuesta adicional, se dá por la necesidad de complementar la información antes mencionada, pues el objetivo puntual de la misma fue determinar varios aspectos concernientes a la situación de los empleados públicos concretamente. Aspectos que no han sido investigados por el INEC. A partir de la encuesta aplicada por la autora, se puede corroborar la información obtenida por las dos encuestas, pues mantienen indicadores similares en las preguntas de igual aplicación.

En el presente capítulo se utilizará entonces la información obtenida en la encuesta aplicada por la autora, para realizar el presente análisis, la cual se pone en su consideración.

Al igual que en capítulos anteriores hemos clasificado a los empleados públicos por diferentes aspectos o categorías, se ha procedido en el presente a fin de tener una idea interrelacionada de la situación del empleado público y que tan satisfecho se encuentra en las funciones que desempeña, así como las causas que determinan su nivel de satisfacción, pero lo más importante que la autora desea destacar es las propuestas realizadas por los mismos

empleados, las cuales según su criterio podrían mejorar su situación laboral y por ende con repercusión en un mejor servicio prestado a la sociedad en general.

4.1 Aspectos relacionados al empleado público

- **Estabilidad laboral**

A continuación la autora presenta una tabulación y clasificación del grupo de empleados encuestados, de acuerdo a su estabilidad laboral y como se siente con su trabajo, utilizando adicionalmente la clasificación por sexo.

CUADRO No.35
NIVEL DE SATISFACCION , SEGÚN ESTABILIDAD LABORAL POR SEXO

SEXO	Como se siente con su trabajo	Estabilidad Laboral			Total
		Nombramiento	Contrato	Tercerizado	
Hombre	Satisfecho	174	49	12	235
	Poco Satisfecho	48	34	9	91
	Nada Satisfecho	0	5	0	5
	Total	222	88	21	331
Mujer	Satisfecho	141	56	6	203
	Poco Satisfecho	61	31	4	96
	Nada Satisfecho	4	1	0	5
	Total	206	88	10	304

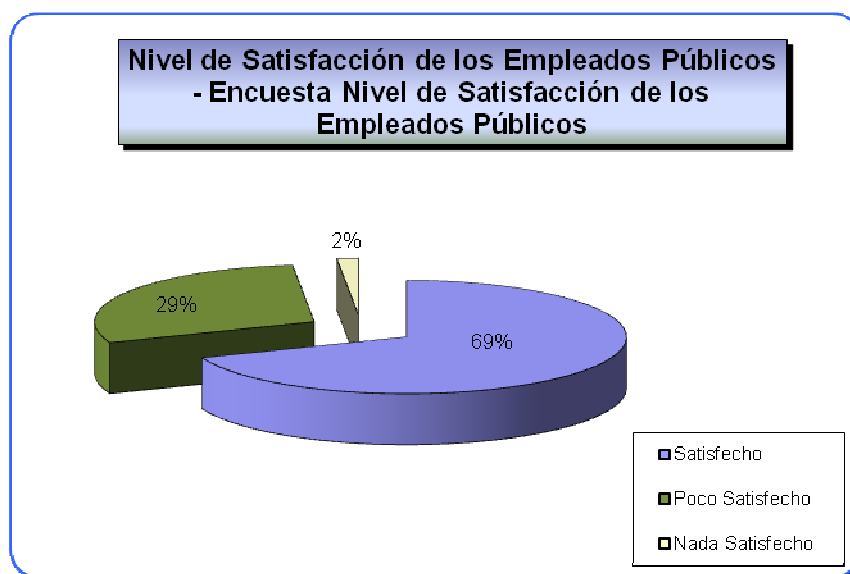
Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta Nivel de Satisfacción de los Empleados Públicos/Sep-2007

A fin de establecer comparabilidad con la Encuesta de Empleo, en el cuadro anterior, se observa que el personal masculino supera en número al

femenino, mientras que la apreciación de descontento en los dos casos es casi similar.

GRÁFICO No.45



Elaboración: Propia

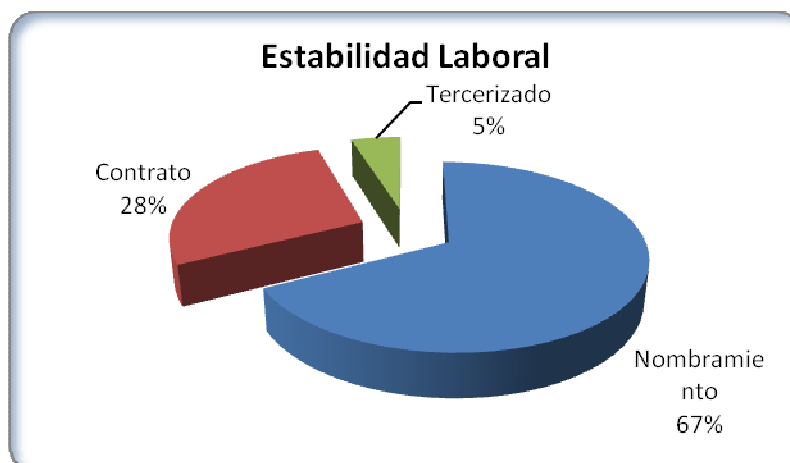
Fuente: Cuadro No.35

Del grupo de empleados consultados, según podemos apreciar en la gráfica, el 69% manifestó estar satisfecho con su trabajo, mientras que el 29% informó estar poco satisfecho y un 2% nada satisfecho.

La autora considera que si bien es alto el número de empleados que mencionó estar satisfecho con su trabajo, es preocupante el porcentaje de empleados que manifiesta no estarlo. Entonces este grupo es el que debería tener atención, puesto que incluso este porcentaje de empleados descontentos podría involucrar actividades y actitudes del grupo que en cambio sí se encuentran satisfechos con su trabajo.

Cabe aclarar que la encuesta puntual ha sido aplicada mayoritariamente a instituciones que no pertenecen al grupo de entidades autónomas, sino más bien a aquellas regidas por la LOSCCA y de gobiernos seccionales, por lo tanto el porcentaje de empleados satisfechos difiere de los resultados obtenidos por la ENEMDU (Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo), pues se entiende que los beneficios adicionales con que cuentan las entidades autónomas así como la diferencia en cuanto a ingresos influye notoriamente en el nivel de satisfacción de los empleados.

GRÁFICO No.46



Elaboración: Propia

Fuente: Cuadro No.35

Otro factor que incide en la apreciación que los empleados tienen es lo referente a la estabilidad laboral. De acuerdo al gráfico, en las instituciones visitadas se pudo encontrar un 28% de personal a contrato y un 5% de personal tercerizado que obviamente tienen diferente perspectiva y apreciación en cuanto al nivel de satisfacción en su trabajo.

- **Nivel de instrucción**

Un empleado capacitado y con formación profesional, según criterio de la autora; que no se encuentra cumpliendo actividades relacionadas con su formación y menos aún se encuentra recibiendo una remuneración acorde a lo manifestado, serán necesariamente parte del grupo de empleados insatisfechos con su trabajo.

Además a lo largo del presente trabajo, se ha venido manifestando implícitamente la necesidad de que los empleados públicos sean las personas más idóneas para ocupar dichos cargos, por lo tanto el nivel de instrucción de los mismos constituye uno de los requisitos primordiales para la asignación tanto de funciones como del cargo o puesto.

A continuación se detalla en el siguiente cuadro cómo se encuentran los empleados encuestados a nivel de instrucción según su estabilidad, sin

embargo cabe anotar que sí bien es cierto el número de empleados con instrucción superior es relativamente alto, no todos han culminado con todos los años de formación y otro grupo considerable sólo ha obtenido el egresamiento, por lo tanto se reduce el número de empleados públicos con título profesional.

CUADRO No.36

NIVEL DE INSTRUCCIÓN SEGÚN NIVEL DE INSTRUCCIÓN POR SEXO

Nivel de Instrucción	Hombres				Mujeres			
	Estabilidad laboral			Total	Estabilidad laboral			Total
	Nombra miento	Contrato	Terceriza do		Nombra miento	Contrato	Terceriza do	
Ninguno	2	0	0	2	0	0	0	0
Primaria	14	8	0	22	2	0	0	2
Educación Básica	1	4	0	5	0	2	0	2
Educación Media	2	0	0	2	1	0	1	2
Secundaria	50	15	6	71	39	11	2	52
Superior Universitaria	119	57	14	190	132	63	5	200
Superior No Universitaria	6	0	1	7	8	4	2	14
Post-grado	28	4	0	32	24	8	0	32
Total	222	88	21	331	206	88	10	304

Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta Nivel de Satisfacción de los Empleados Públicos/Sep-2007

En el grupo de empleados entrevistados la mayoría de empleados como hemos observado tiene nombramiento, sin embargo si realizamos una comparación proporcionalmente hablando podemos determinar en cada grupo según estabilidad laboral el nivel de instrucción que han alcanzado. Del cuadro expuesto se desprende entonces que relativamente el grupo de empleados

contratados mantiene mejores niveles de instrucción, así se lo puede apreciar en el cuadro que se presenta a continuación:

CUADRO No. 37

Porcentaje relativo de empleados según nivel de instrucción por estabilidad laboral

Nivel de Instrucción	Estabilidad laboral					
	Nombramiento	%	Contrato	%	Tercerizado	%
Ninguno	2	0.5	0	0.0	0	0.0
Primaria	16	3.7	8	4.5	0	0.0
Educación Básica	1	0.2	6	3.4	0	0.0
Educación Media	3	0.7	0	0.0	1	3.2
Secundaria	89	20.8	26	14.8	8	25.8
Superior Universitaria	251	58.6	120	68.2	19	61.3
Superior No Universitaria	14	3.3	4	2.3	3	9.7
Post-grado	52	12.1	12	6.8	0	0.0
Total	428	100.0	176	100.0	31	100.0

Elaboración: Propia

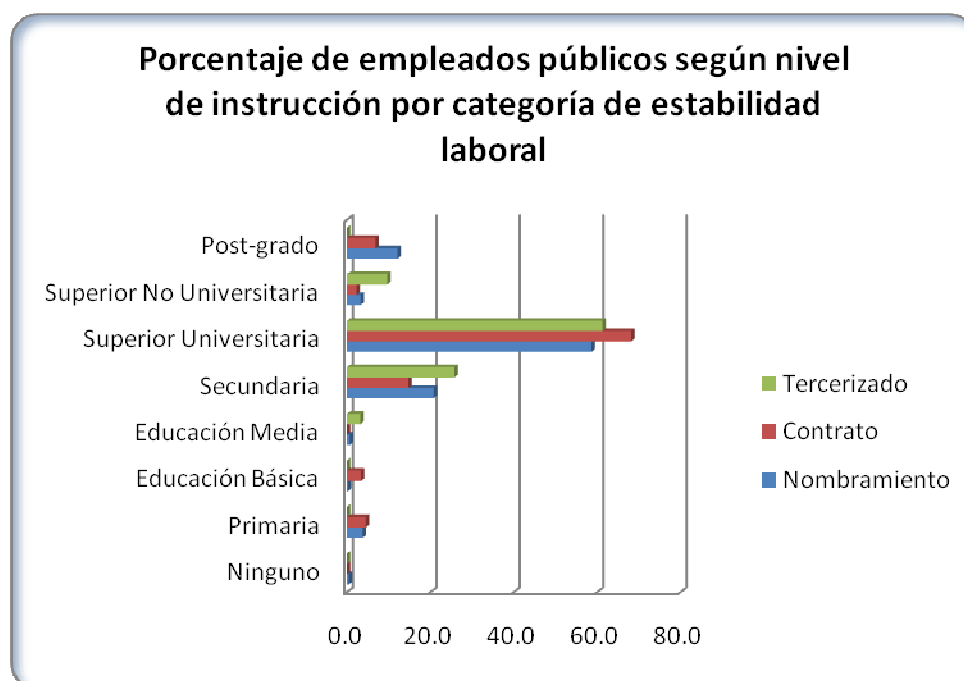
Fuente: Encuesta Nivel de Satisfacción de los Empleados Públicos/Sep-2007

Del grupo de empleados contratados el 68.2% tiene instrucción superior, frente al 61,3% de empleados tercerizados y de un 58,1% de empleados con nombramiento. Esto refleja lo mencionado anteriormente que el nivel de instrucción de los empleados que no gozan de estabilidad laboral es superior al del personal con nombramiento.

En el gráfico que se presenta a continuación se refleja el nivel de instrucción, expresado en forma relativa al total de empleados en cada categoría establecida según estabilidad laboral.

Lo rescatable en este sentido es que a nivel de Post grado los empleados con nombramiento mantienen superioridad con respecto a los otros grupos.

GRÁFICO No.47



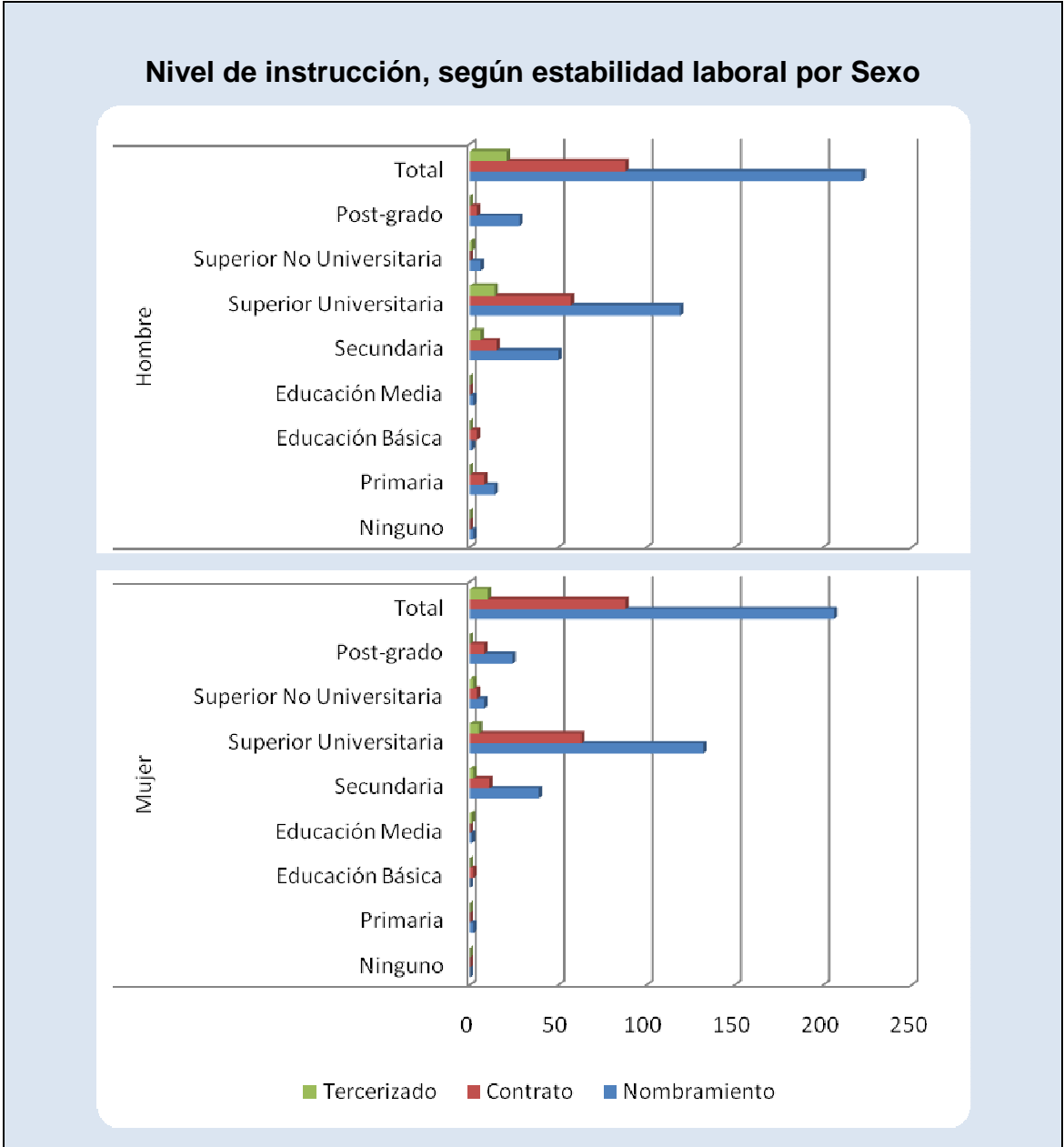
Elaboración: Propia

Fuente: Cuadro No.36

Para tener una idea completa y una visión general de cómo se encuentra conformado el sector público en cuanto al grupo de empleados consultados, se presenta el siguiente gráfico, estableciendo el nivel de instrucción por estabilidad laboral, pero clasificado por género es decir por hombres o mujeres, ya que es conocido, que también se mantienen diferencias en cuanto a niveles de instrucción, pues según podemos observar en la gráfica y en el cuadro anterior, las mujeres declaran un porcentaje mayor en lo referente a instrucción superior y post grado, con índices inferiores en los niveles de instrucción

secundaria, primaria, educación media o ninguna, frente a los indicados por los hombres.

GRÁFICO No.48



Elaboración: Propia
Fuente: Cuadro No.36

- **Relación del título profesional con las funciones y cargo desempeñados.**

CUADRO No.38
CLASIFICACIÓN POR CARGO SEGÚN RELACIÓN DEL TÍTULO

Título relacionado	Cargo / Puesto											Total
	Asistente Administrativo	Técnico A	Técnico B	Profesional	Profesional 1	Profesional 2	Profesional 3	Profesional 4	Profesional 5	Profesional 6	Director de Área	
Si	13	15	26	79	52	30	24	36	12	38	4	329
No	6	10	18	15	14	11	4	6	1	2	0	87
Sin título	66	31	44	32	19	11	6	5	3	0	0	217
Total	85	56	88	126	85	52	34	47	16	40	4	633

Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta Nivel de Satisfacción de los Empleados Públicos/Sep-2007

De acuerdo a la escala establecida por la SENRES y de acuerdo a la información proporcionada por los empleados objeto del presente estudio, se clasifico a los empleados, estableciendo la relación que tiene o no el título obtenido con el cargo o puesto desempeñado.

Cabe indicar que se han incluido en un solo grupo a los asistentes administrativos.

De igual forma de acuerdo al perfil establecido como requisito mínimo para cada cargo a partir del puesto de profesional, se debería requerir título profesional, sin embargo en la realidad se encuentran casos en los que sin poseerlo un grupo de funcionarios ejercen cargos de hasta profesional 5, en muchos de estos casos se ubican empleados con egresamiento o determinado número de años aprobados en la carrera universitaria.

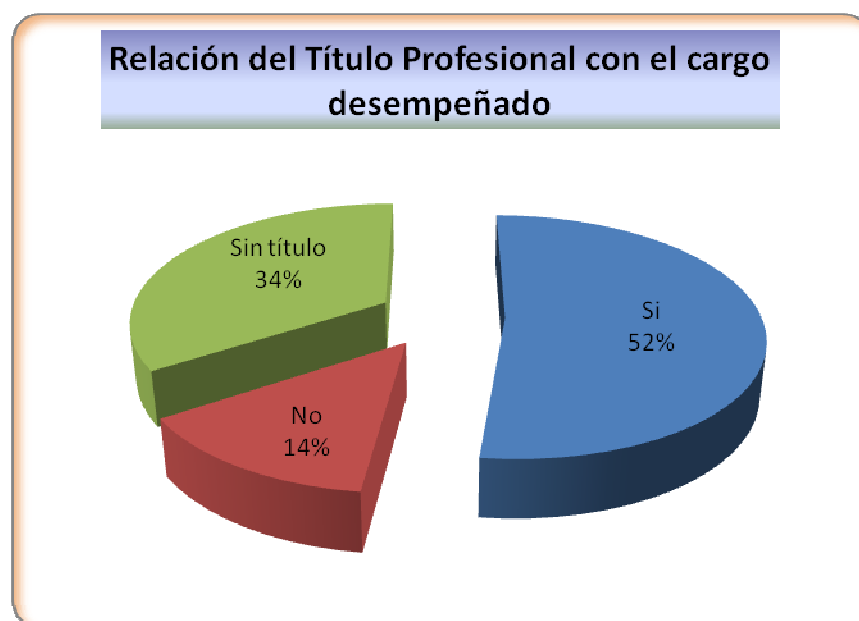
Es entonces necesario aplicar la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal, expedida en la Resolución N° Senres-2006-000021

R.O. 21623/02/2006 y la Norma Técnica del Subsistema de Planificación de Recursos Humanos Resolución N° Senres-2005-00141 R.O. 187 13/01/2006.

Pues no se respeto dichas normas en vista de que fueron emitidas posteriormente a la Ley, así otros aspectos se consideraron para clasificar a los funcionarios, actualmente se ha establecido que todos los funcionarios que ostenten cargos profesionales tendrán un plazo de 3 años para presentar títulos de tercer nivel o se les reclasificará a escalas inferiores, de igual forma para alcanzar la denominación de profesional 6 entre otros requisitos deberán presentar el título de cuarto nivel.

Para confirmar lo mencionado se presenta los siguientes gráficos, en los cuales se determina, si el título, tiene relación o no con las funciones desempeñadas; además se muestra el porcentaje de empleados que se encuentran ubicados en los diferentes cargos sin poseer título universitario.

GRÁFICO No.49



Elaboración: Propia

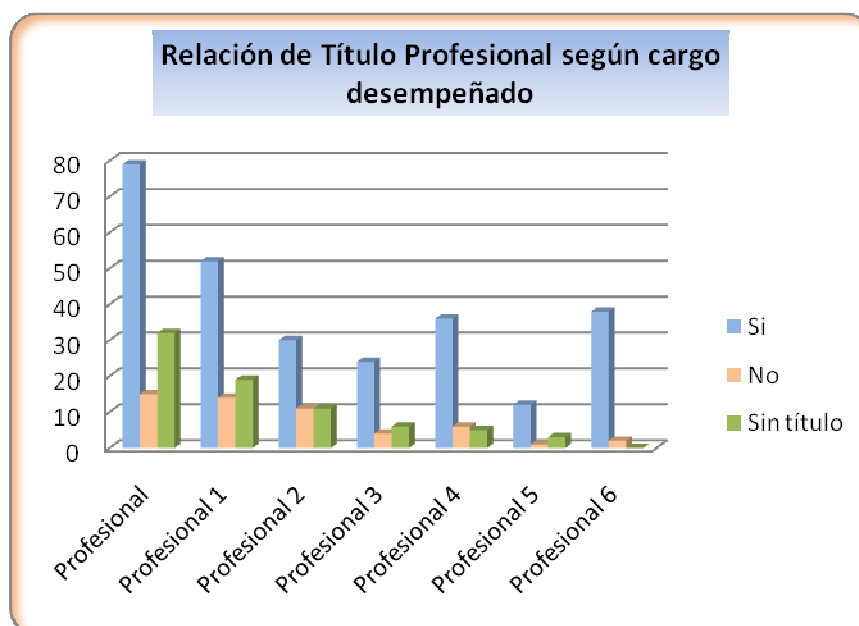
Fuente: Cuadro No.38

Recapitulando lo manifestado, se observa que un 14% de profesionales se encuentran cumpliendo actividades diferentes a las de su formación. Además muchos de ellos no se encuentran ubicados en las categorías

establecidas por la SENRES, lo cual es criterio de la autora, debería revisarse a efecto de establecerse y transparentarse la calificación de cada puesto en las diferentes instituciones del Estado. Este aspecto puede ser parte de la condición de insatisfacción que varios empleados públicos manifiestan en su trabajo, o en su defecto el hecho de que personal no preparado especialmente para determinada función la ejerza también puede evidenciar cierta desconformidad por parte de los usuarios de los servicios.

Continuando con el análisis el 34% de empleados no cuenta con un título profesional, estos empleados no han terminado la carrera universitaria o simplemente han egresado.

GRÁFICO No.50



Elaboración: Propia

Fuente: Cuadro No.38

Sin embargo de lo mencionado es notorio que en los puestos de mayor categoría prevalecen los profesionales con título universitario y el cual tiene mayoritariamente relación con las funciones desempeñadas.

- **Grupos de edad según el cargo o puesto.**

Uno de los factores que se consideró para la reclasificación de los puestos o cargos de los empleados públicos fue lo referente a los años de servicio de los funcionarios en el sector público.

Relación directa se mantiene entre el número de años de servicio con la edad de los empleados, en vista de lo cual se presenta el siguiente cuadro a fin de tener una idea de cómo se han agrupado por rangos de edad en cada uno de los puestos establecidos por la actual escala de la SENRES.

CUADRO No.39
Grupos de Edad, según Cargo / Puesto

Grupos de Edad	Cargo / Puesto											Total
	Asistente Administrativo	Técnico A	Técnico B	Profesional	Profesional 1	Profesional 2	Profesional 3	Profesional 4	Profesional 5	Profesional 6	Director de Area	
18 a 27 años	15	19	23	32	5	3	2	0	0	1	0	100
28 a 37 años	20	15	22	31	27	16	7	10	3	16	0	167
38 a 47 años	26	14	23	32	32	17	13	16	7	14	2	196
48 a 57 años	16	4	12	18	11	12	10	14	3	6	0	106
58 años y más	9	4	8	13	10	4	2	6	3	4	2	65
Total	86	56	88	126	85	52	34	46	16	41	4	634

Elaboración: Propia

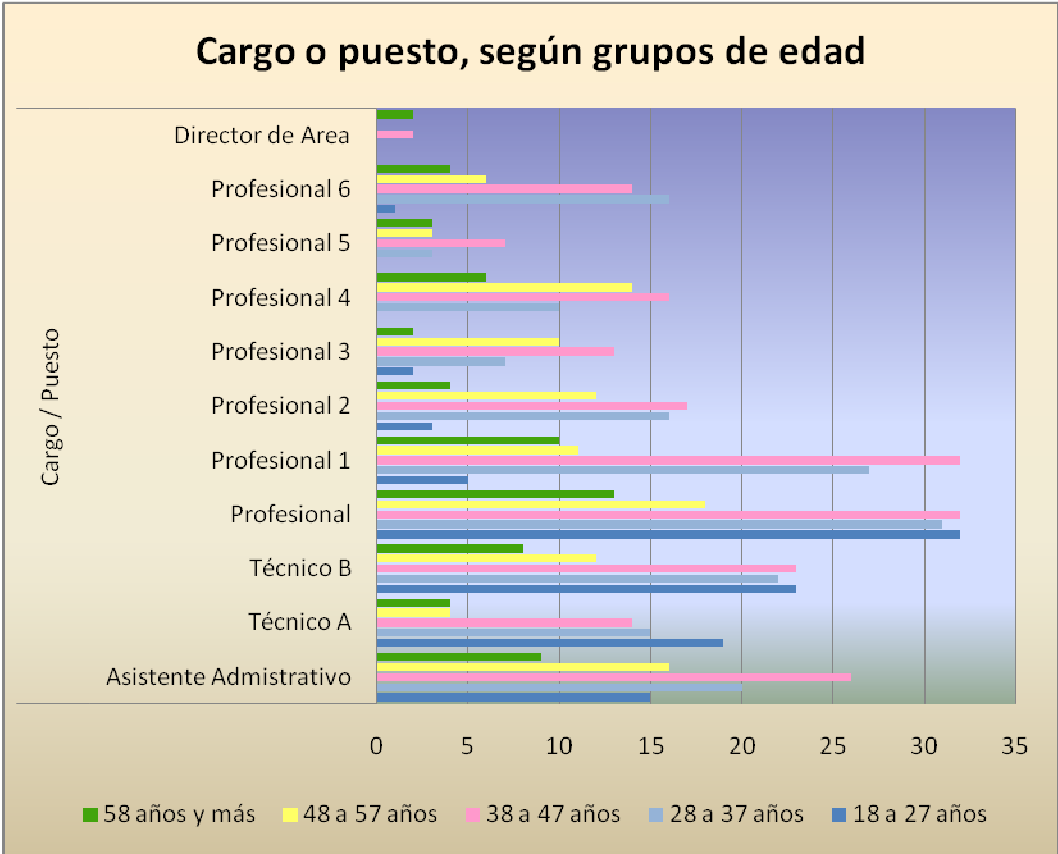
Fuente: Encuesta Nivel de Satisfacción de los Empleados Públicos/Sep-2007

Es evidente que el grupo de edad con mayor representación es el de 38 a 47 años, seguido de grupo de 27 a 38 años, lo cual también se corrobora con la ENEMDU ya analizada anteriormente.

Los empleados de 58 años y más se ven representados mayoritariamente en el grupo de profesional y profesional 1, lo que significa que su pensión de jubilación no tendría un valor tan apreciado, por lo que estos empleados no tienen como meta la jubilación, en vista de que la remuneración que reciben actualmente es muy superior a lo que recibirían por jubilarse. La autora considera que esta realidad es muy lamentable, pues mientras no se ofrezca pensiones dignas, estos funcionarios se aferrarán a los puestos de

trabajo, imposibilitando que profesionales jóvenes accedan a estas plazas de trabajo.

GRÁFICO No.51



Elaboración: Propia

Fuente: Cuadro No.39

Actualmente para acceder a la jubilación se requiere cumplir con dos requisitos, uno la edad 60 años y el segundo con 360 aportaciones mensuales o un mínimo de 480 aportaciones sin mínimo de edad, para el caso de los hombres y de 360 aportaciones mínimas sin considerar la edad en el caso de las mujeres, es decir que el empleado deberá haber laborado un mínimo de 30 años para cumplir con este primer requisito, a continuación podemos observar en el siguiente cuadro, el tiempo de servicio de los empleados consultados en la Encuesta de Nivel de Satisfacción, aplicada por la autora del presente trabajo de investigación.

Es criterio de la autora que la reforma a la Ley debe establecerse, en la misma que debe considerarse entre otros aspectos de la edad y el tiempo de

servicio o número de aportaciones, la obligatoriedad a la jubilación por las razones ya expuestas.

- **Tiempo de servicio en el trabajo**

El tiempo de servicio determina en muchos casos, el cómo se siente el empleado. En la encuesta aplicada para el presente trabajo, se observó diferentes actitudes de los empleados frente a su situación laboral, en este aspecto se encontró poca preocupación por alternativas de mejoramiento del nivel de satisfacción, por aquel grupo de empleados que han cumplido con su ciclo laboral.

CUADRO No.40
TIEMPO DE SERVICIO EN EL TRABAJO

Tiempo de servicio	Frecuencia	Porcentaje
0 a 5 años	220	34.6
6 a 10 años	95	15
11 a 15 años	66	10.4
16 a 20 años	118	18.6
21 a 25 años	71	11.2
26 años y más	65	10.2
Total	635	100

Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta Nivel de Satisfacción de los Empleados Públicos/Sep-2007

Del grupo de empleados entrevistados se determinó que el 34.6% de ellos tiene un tiempo de servicio menor a los 5 años, este porcentaje se justifica por el alto número de funcionarios a contrato, los cuales cuentan con menor tiempo de permanencia en sus funciones. El siguiente grupo con mayor porcentaje es el de aquellos empleados con tiempo de servicio entre 16 y 20 años, pues el 18.6% se ubica en este grupo, seguido del grupo de 6 a 10 años con el 15%, finalmente el grupo de empleados con 26 años y más de servicio alcanzó apenas el 10.2%.

La autora cree que es importante considerar que este grupo de empleados se podría acoger a la jubilación obligatoria, claro está que se podría establecer pero con reforma constitucional o a la vez de las diferentes leyes que rigen a los empleados o trabajadores públicos.

De igual forma se puede mencionar en términos generales que la población que se encuentra desempeñando funciones en el sector público es relativamente joven. Pues exactamente el 50% de trabajadores encuestados, declaran tener menos de 15 años de servicio en el sector público.

- **Razones de Satisfacción de los Empleados Públicos**

De igual forma, en la investigación realizada por la autora, se incluyó varias razones como determinantes de la satisfacción de los empleados públicos frente a sus trabajos, pues esto en consideración de que es conveniente también conocer que factores influyen en la sensación de bienestar de los empleados públicos; como era de esperarse la mayor parte de empleados tienen más de una razón para sentirse así, por lo que en diseño del formulario de aplicación se permitió que se escoja más de una razón, por lo que en la tabulación de las respuestas tenemos el siguiente cuadro:

CUADRO No.41
RAZONES DE SATISFACCIÓN DE LOS
EMPLEADOS PÚBLICOS

RAZONES	Frecuencia	Porcentaje
Ingresos	131	11.25
Horario de trabajo	161	13.83
Estabilidad laboral	264	22.68
Ambiente físico laboral	106	9.11
Ambiente jefe- compañeros	164	14.09
Cambios continuos de puesto	12	1.03
Maquinaria y herramientas	18	1.55
Funciones y actividades	204	17.53
Posibilidades de progresar	104	8.93
Total	1164	100.00

Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta Nivel de Satisfacción de los Empleados Públicos/Sep-2007

En este sentido se observa que de las razones expuestas, según el grupo de empleados consultados y que mencionaron estar **satisfechos con su trabajo**, el mayor porcentaje se ubica en razones de estabilidad laboral, seguida de la razón referente a las funciones y actividades que realiza, del horario de trabajo. Las otras razones igualmente presentan porcentajes importantes pero con menor ponderación que los ya mencionados.

GRÁFICO No.52



Elaboración: Propia

Fuente: Cuadro No.41

Del gráfico presentado y de lo mencionado anteriormente se evidencia que no necesariamente el factor del ingreso es el que prevalece como razón de

satisfacción, más allá del mismo se determina que el hecho de contar con un trabajo estable es uno de los motivos de mayor satisfacción de los empleados, seguido de las funciones y el ambiente con jefes y compañeros, pues estas razones como se mencionó son las que mejor sensación de bienestar producen al empleado.

En la respuesta dada por los empleados para definir su razón de satisfacción se les dio la posibilidad de proporcionar más de una alternativa de respuesta, como ya se mencionó, sin embargo al momento de solicitarles que de las múltiples razones expuestas a cual de ellas consideran que es la razón principal, se obtuvieron los siguientes resultados, cabe anotar que son muy similares a los presentados en el cuadro y gráfico anterior.

CUADRO No.42
RAZON PRINCIPAL DE SATISFACCIÓN

Razones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ingresos	45	10.3	10.3	10.3
Horario de trabajo	35	8	8	18.3
Estabilidad laboral	142	32.4	32.5	50.8
Ambiente físico laboral	18	4.1	4.1	54.9
Ambiente jefe-compañeros	44	10	10.1	65
Cambios continuos de puesto	2	0.4	0.2	65.2
Maquinaria y herramientas	3	0.7	0.7	65.9
Funciones y actividades	105	24	24	89.9
Posibilidades de progresar	44	10	10.1	100
Total	438	100	100	

Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta Nivel de Satisfacción de los Empleados Públicos/Sep-2007

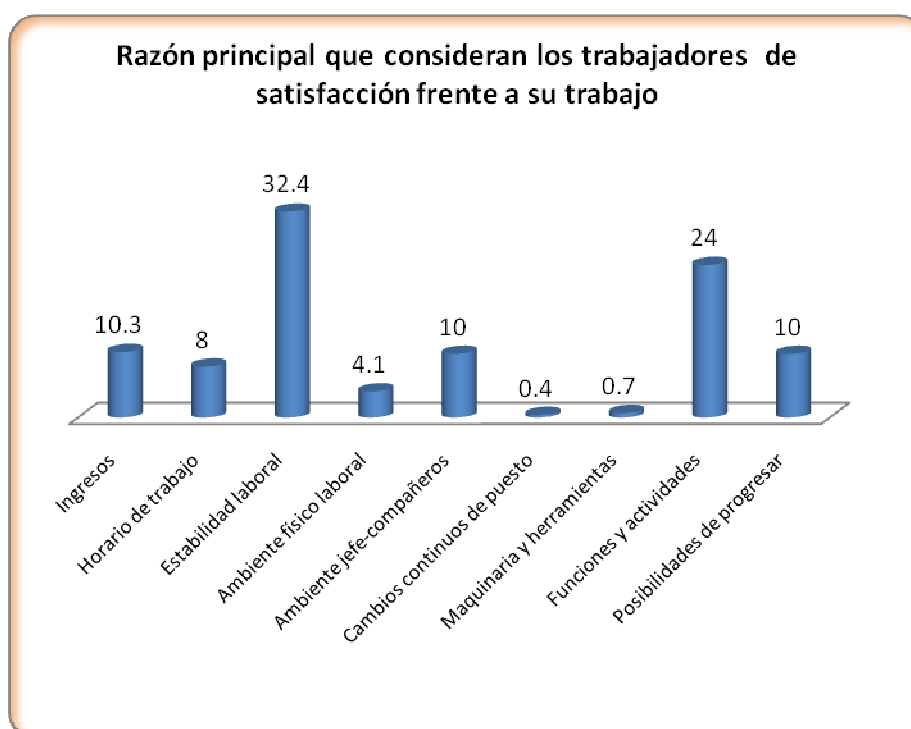
Para corroborar lo anterior se presenta el siguiente gráfico, en el cual se refleja la opinión de los empleados públicos objeto del presente estudio y que manifestaron estar totalmente satisfechos con su trabajo, en este caso se pudo obtener la información de los 438 empleados entrevistados que respondieron estar satisfechos con su trabajo.

A criterio de la autora es muy concordante el hecho de que la mayoría de los empleados públicos considere a la estabilidad laboral como una de las

mayores razones, pues el hecho de contar con un trabajo estable y con ciertos beneficios tanto sociales como económicos por la prestación de estos incide necesariamente en la satisfacción frente al trabajo de toda persona, sea esta empleada pública o privada.

De igual forma y continuando con el análisis, es evidente que una persona que realiza funciones y actividades que son de su agrado, las realizará de una manera más eficiente y esto provocará satisfacción en su trabajo. Quizá este es uno de los problemas que define inconformidad en muchos empleados.

GRÁFICO No.53



Elaboración: Propia

Fuente: Cuadro No.42

- **Razones de Poca Satisfacción frente a su trabajo de los Empleados Públicos**

Al igual que en el punto anterior los empleados que manifiestan estar totalmente satisfechos con su trabajo, en la presente investigación se han presentado informantes que mencionan estar **poco satisfechos** con su trabajo.

Para tener la visión de porqué se encuentran en esta condición, se les planteó de igual manera varias alternativas que consideran influyen en su sentir frente al trabajo.

En este grupo se manifestaron 187 empleados, como poco satisfechos. De igual manera son varias razones las que consideran causar este nivel de satisfacción, de las cuales se han resumido en el siguiente cuadro.

CUADRO No.43
RAZONES PARA ESTAR POCO SATISFECHOS
DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

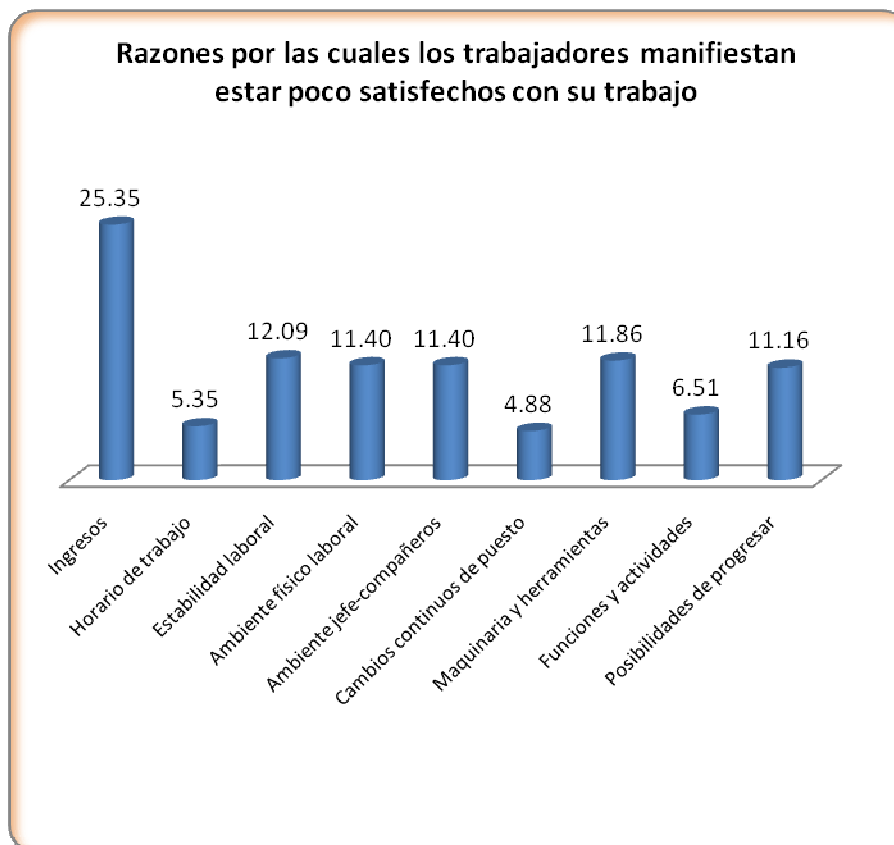
RAZONES	Frecuencia	Porcentaje
Ingresos	109	25.35
Horario de trabajo	23	5.35
Estabilidad laboral	52	12.09
Ambiente físico laboral	49	11.40
Ambiente jefe-compañeros	49	11.40
Cambios continuos de puesto	21	4.88
Maquinaria y herramientas	51	11.86
Funciones y actividades	28	6.51
Posibilidades de progresar	48	11.16
Total	430	100.00

Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta Nivel de Satisfacción de los Empleados Públicos/Sep-2007

En este grupo se evidencia que la mayor parte considera a los ingresos como un factor importante, seguido de la falta de estabilidad laboral; y, de utilizar maquinaria y herramientas que pueden causarle accidentes.

GRÁFICO No.54



Elaboración: Propia

Fuente: Cuadro No.43

Graficamente se observa que el ambiente físico o laboral, el ambiente entre jefe y compañeros, así como las posibilidades de progresar tienen similares connotaciones a criterio de los empleados objeto de este estudio.

De las varias razones informadas por los empleados entrevistados, la selección de la razón principal entre las manifestadas tenemos:

CUADRO No.44
RAZÓN PRINCIPAL DE
POCA SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO

Razón principal	Frecuencia	Porcentaje
Ingresos	71	38
Horario de trabajo	7	3.7
Estabilidad laboral	31	16.6
Ambiente físico laboral	19	10.2
Ambiente jefe-compañeros	19	10.2
Cambios continuos de puesto	10	5.3
Maquinaria y herramientas	2	1.1
Funciones y actividades	12	6.4
Posibilidades de progresar	16	8.6
Total	187	100

Elaboración: Propia

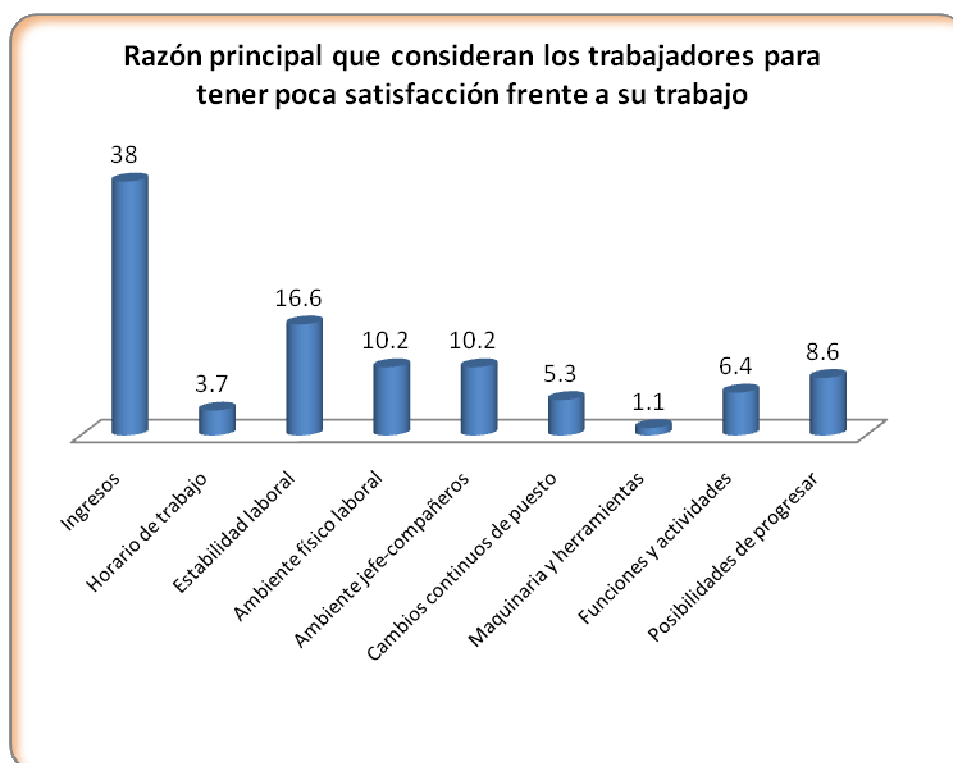
Fuente: Encuesta Nivel de Satisfacción de los Empleados Públicos/Sep-2007

Se ratifica el nivel de ingresos como la razón principal, seguido de la estabilidad laboral, según criterio de los 187 empleados que declararon estar poco satisfechos con su trabajo.

Es opinión de la autora, que el hecho de encontrar este tipo de respuestas implica la relación existente entre el cargo o puesto desempeñado, actualmente con las remuneraciones congeladas en la mayoría de los casos y con incrementos en las categorías inferiores de la escala establecida por la SENRES, no se puede esperar que todos los empleados se encuentren satisfechos, considerando los niveles de inflación que se vienen manejando en el país.

Gráficamente podemos observar lo mencionado:

GRÁFICO No.55



Elaboración: Propia

Fuente: Cuadro No.44

- **Razones de Insatisfacción frente a su trabajo de los Empleados Públicos.**

Tanto en la Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) aplicada por el INEC, así como por la aplicada por la autora de Nivel de satisfacción de los empleados públicos, se encuentran informantes que manifiestan estar **nada satisfechos** con su trabajo.

Este grupo de empleados debe tener principal atención. Las soluciones que se brinden a las causas que originan este nivel de satisfacción tendrán la posibilidad de mejorar la percepción tanto del empleado como del usuario de los servicios públicos.

CUADRO No.45

RAZONES DE INSATISFACCIÓN FRENTE AL TRABAJO

RAZONES	Frecuencia	Porcentaje
Ingresos	5	22.73
Horario de trabajo	1	4.55
Estabilidad laboral	1	4.55
Ambiente físico laboral	4	18.18
Ambiente jefe- compañeros	3	13.64
Cambios continuos de puesto	2	9.09
Maquinaria y herramientas	1	4.55
Funciones y actividades	2	9.09
Posibilidades de progresar	3	13.64
Total	22	100.00

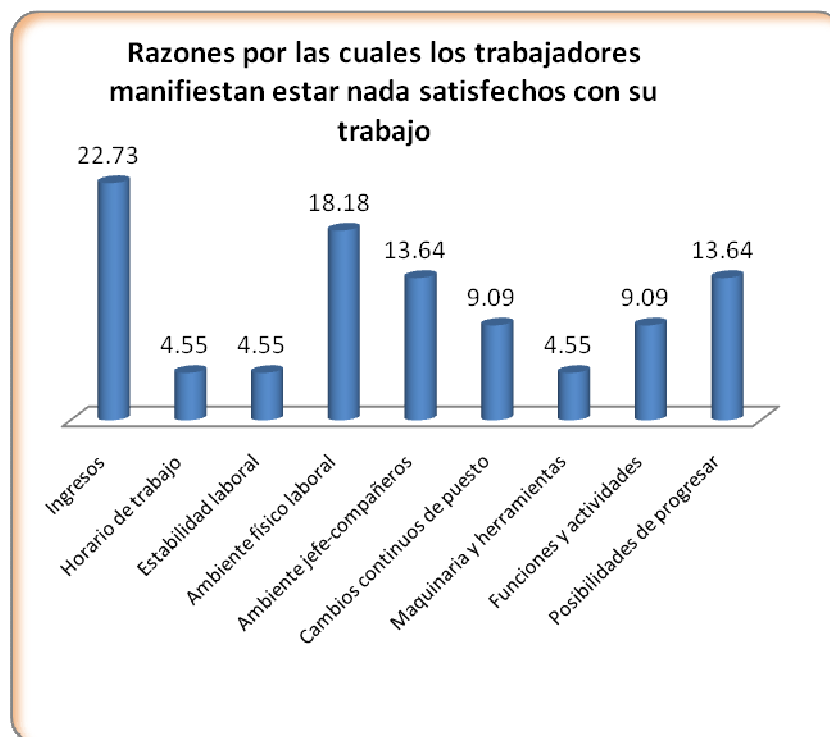
Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta Nivel de Satisfacción de los Empleados Públicos/Sep-2007

En el cuadro presentado, observamos como el contar con bajos ingresos es la razón que mayor respuesta alcanza, seguido del ambiente físico y laboral. Además el ambiente entre jefe – compañeros y las pocas posibilidades de progresar influyen sustancialmente como razones de insatisfacción frente a su trabajo de los empleados públicos.

Es lamentable, en cualquier ámbito, el hecho de que existan personas que desarrollen determinada actividad o cumplan con determinadas funciones en medio de una total insatisfacción frente a su trabajo. En resumen que el empleado tenga que cumplir actividades que no le permiten desarrollarse profesionalmente, ni personalmente, pues una remuneración baja imposibilitará que el empleado pueda satisfacer de una manera adecuada sus necesidades y las de su familia.

GRÁFICO No.56



Elaboración: Propia

Fuente: Cuadro No.45

En la actualidad y de acuerdo a la clasificación de puestos, se evidencia la imposibilidad de progresar en las instituciones, pues la falta de un plan de carrera no permite que los funcionarios puedan aspirar a mejorar su categoría dentro de la institución. Solo cuando exista una vacante varios aspirantes tendrán que competir por dicho puesto, posibilidades que se presentan pocas veces dentro de las instituciones.

De igual manera, la autora considera que la obsolescencia en las herramientas y ambiente físico de trabajo, no brindan al empleado las condiciones para desarrollar de manera eficiente sus actividades. Basta con ingresar a muchas oficinas públicas y observar las precarias condiciones en que se desenvuelven los empleados públicos. Situación que necesariamente incide en la actitud del empleado frente a su trabajo.

Al consultar a este grupo de empleados por la razón principal que consideran causa de su insatisfacción, que en el presente estudio alcanzaron un grupo de 9 empleados, se obtuvieron los siguientes resultados:

CUADRO No.46
RAZÓN PRINCIPAL DE INSATISFACCIÓN

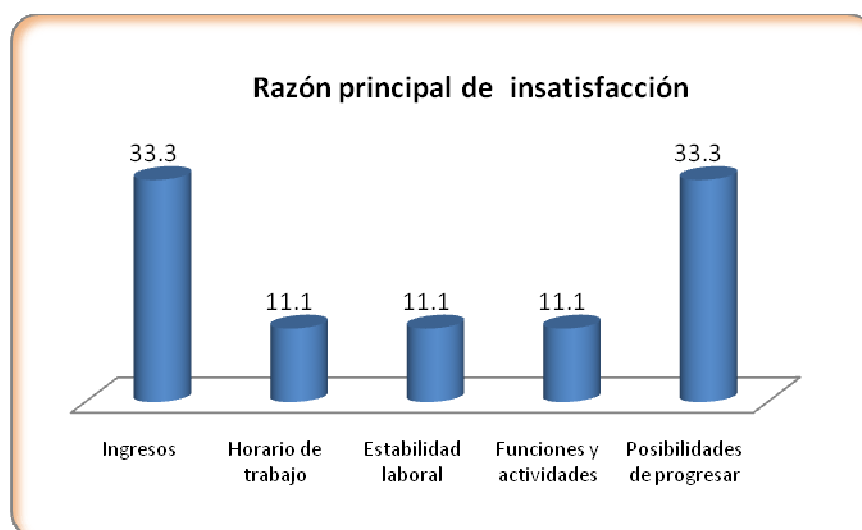
Razón principal	Frecuencia	Porcentaje
Ingresos	3	33.3
Horario de trabajo	1	11.1
Estabilidad laboral	1	11.1
Funciones y actividades	1	11.1
Posibilidades de progresar	3	33.3
Total	9	100

Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta Nivel de Satisfacción de los Empleados Públicos/Sep-2007

Se ratifica como causa de insatisfacción a los bajos ingresos y las pocas posibilidades de progresar, que como ya se mencionó tienen o mantienen interrelación.

GRÁFICO No.57



Elaboración: Propia

Fuente: Cuadro No.46

- **Satisfacción según quintiles de ingreso**

En los puntos anteriores se ha venido considerando al ingreso como una de las principales casusas tanto de satisfacción como de insatisfacción de los empleados frente a su trabajo.

La autora considera importante conocer que empleados son los que consideran al ingreso causa de satisfacción o no, de acuerdo al nivel de ingresos en el que se ubica. Para lo cual se dividió al nivel de ingresos en cinco grupos, en los cuales se agruparán según corresponda a los empleados. En esta clasificación el quintil 1 es el grupo con menores ingresos, hasta llegar al quintil 5 que es el de mayores ingresos.

CUADRO No.47

SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS SEGÚN QUINTILES DE INGRESO

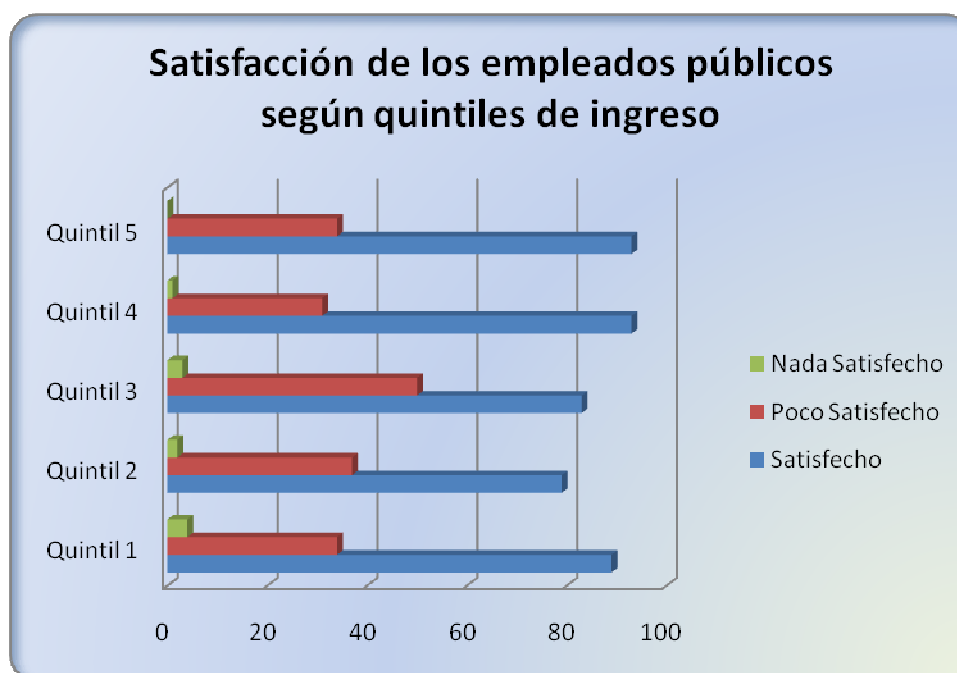
QUINTILES DE INGRESO	Cómo se siente			Total
	Satisfecho	Poco Satisfecho	Nada Satisfecho	
Quintil 1	89	34	4	127
Quintil 2	79	37	2	118
Quintil 3	83	50	3	136
Quintil 4	93	31	1	125
Quintil 5	93	34	0	127
Total	437	186	10	633

Elaboración: Propia

Fuente: Enc. Nivel de Satisfacción de los empleados públicos -Sep-2007

Según observamos en el cuadro la distribución de los empleados según el quintil de ingreso es casi simétrica, excepto en los quintiles 2 y 3 en los cuales se observa menor número de empleados en el primer caso y el de mayor número en el segundo caso. Esto refleja que el ingreso esta distribuido de una forma ecuánime entre el grupo de empleados públicos consultados.

GRÁFICO No.58



Elaboración: Propia

Fuente: Cuadro No.47

Según la agrupación por ingresos, se observa que en todos los casos prevalece mayoritariamente el número de empleados satisfechos con su trabajo, sin embargo mantienen mayor proporción los quintiles 4 y 5.

Del grupo que informó estar poco satisfecho, es en el quintil 3 en donde se observa con mayor representación; mientras que del grupo que informaron estar nada satisfechos es precisamente en el quintil 1, es decir en el de menores ingresos, donde se ubican en mayor proporción.

Los resultados obtenidos, ratifican que el nivel de ingresos obtenidos por el trabajo, repercute directamente en los niveles de satisfacción de los empleados frente a su trabajo.

- **Cargas familiares**

Como manifestó la autora anteriormente, si consideramos que el empleado es el individuo que aporta con su fuerza de trabajo tanto física como

intelectual al cumplimiento de los objetivos y fines institucionales, debemos considerar que este individuo es parte de una unidad familiar, en la cual o de la cual repercuten muchas de las actitudes que éste desarrolla.

Es imprescindible considerar e incluir al grupo familiar y en este caso que depende del empleado, como parte de un conjunto de motivos o causas que inciden también en la actitud frente al trabajo del empleado público. ¿Acaso la empleada pública que no tiene un lugar adecuado para dejar a sus hijos, mientras se ausenta de su casa para ir a trabajar, podrá realizar sus actividades con normal actitud?, ¿el empleado que no puede pagar pensiones o valores por concepto de educación de sus hijos, se sentirá satisfecho mientras realiza las actividades propias del trabajo?, ¿acaso el empleado que por sus actividades debe ausentarse por largos períodos lejos de su casa y familia, mantendrá un buen clima laboral?; estas y muchas más reflexiones confirman sin duda alguna que la satisfacción de las necesidades del empleado y de su familia conllevan también, a que éste desempeñe de buena o mala manera sus actividades laborales, esto no quiere decir que necesariamente lo haga mal, quizá lo haga bien, pero no con buena actitud.

Del estudio realizado se determinó que el promedio de cargas familiares del empleado público es de 2.27, de los cuales en promedio 1.63 son hijos del empleado. Lo cual indica que el resto de cargas familiares corresponden básicamente a cónyuge o padres.

CUADRO No.48
PROMEDIO DE CARGAS FAMILIARES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

CARGAS FAMILIARES	Media
Número de Hijos	1.63
Número de Cargas	2.27

Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta Nivel de Satisfacción de los empleados Públicos -
Septiembre/2007

Si revisamos la frecuencia del número de hijos del grupo de empleados entrevistados, podremos determinar que estos resultados se ven influenciados

por el grupo de empleados jóvenes que aún no tienen hijos, así como por el grupo de empleados de avanzada edad, cuyos hijos ya no constituyen carga familiar para éstos.

Los mayores porcentajes se ubican en 2 hijos y 1 hijo. También es considerable el porcentaje de empleados que tienen 3 hijos y más.

CUADRO No.49

**NUMERO DE HIJOS DE LOS EMPLEADOS
PÚBLICOS**

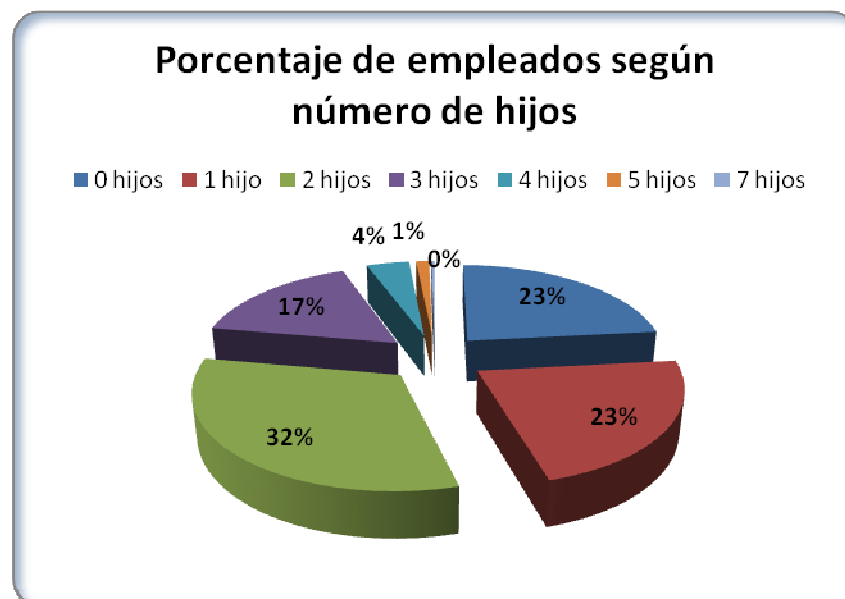
Número de Hijos	Frecuencia	Porcentaje
0 hijos	148	23.3
1 hijo	142	22.4
2 hijos	204	32.1
3 hijos	105	16.5
4 hijos	26	4.1
5 hijos	8	1.3
7 hijos	2	0.3
Total	635	100

Elaboración: Propia

Fuente: Encuesta nivel de satisfacción de los empleados públicos -
Septiembre/2007

Cabe indicar que los casos con mayor número de hijos se presentaron en las ciudades diferentes a Quito, en donde se observa un menor número de hijos.

GRÁFICO No.59



Elaboración: Propia

Fuente: Cuadro No.49

- **Capacitación**

En capítulos anteriores, se manifestó que la capacitación continúa es un requerimiento de la mayor parte de funcionarios, a continuación se establece en el siguiente cuadro que el 74.3% de empleados han recibido capacitación tanto en el último año, como no hace muchos años; esto frente a un 25.7% que informó no haber recibido capacitación para el trabajo.

CUADRO No.50

**EMPLEADOS PÚBLICOS QUE RECIBIERON
CAPACITACIÓN**

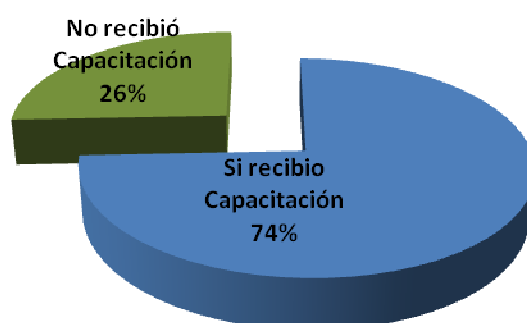
CAPACITACIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Si recibió Capacitación	472	74.3
No recibió Capacitación	163	25.7
Total	635	100

Elaboración: Propia

Fuente: Enc. Nivel de Satisfacción de los empleados públicos -Sep-2007

GRÁFICO No.60

Porcentaje de empleados que recibieron o no, capacitación para el trabajo



Elaboración: Propia

Fuente: Cuadro No.50

Ahora, sí es cierto que más de la mitad de quienes recibieron capacitación fue por que la solicitaron o postularon para acceder a la misma, es decir un 55.5%, mientras que el 44.5% de empleados la recibió sin haberla solicitado.

CUADRO No.51

Empleados que recibieron capacitación, según solicitud o no de capacitación

SOLICITUD	Frecuencia	Porcentaje
Si	262	55.5
No	210	44.5
Total	472	100

Elaboración: Propia

Fuente: Enc. Nivel de Satisfacción de los empleados públicos -Sep-2007

La mayor parte de los cursos recibidos tuvieron relación al área informática principalmente. Otras áreas de capacitación han tenido relación directa con el tipo de funciones y el área en la que el trabajador desarrolla sus actividades.

CUADRO No.52

Empleados que No recibieron capacitación, según solicitud o no de capacitación

SOLICITUD	Frecuencia	Porcentaje
Si	57	35.4
No	104	64.6
Total	161	100

Elaboración: Propia

Fuente: Enc. Nivel de Satisfacción de los empleados públicos -Sep-2007

Por otro lado también existió un porcentaje de empleados que a pesar de solicitar o postular para recibir capacitación, no han accedido a la misma, del grupo de empleados consultados el 35.4% informó en este aspecto haber solicitado.

CUADRO No.53

Quien Financió la capacitación

FINANCIAMIENTO	Frecuencia	Porcentaje
Institución	384	81.4
Usted	80	16.9
Beca	5	1.1
otros	3	0.6
Total	472	100

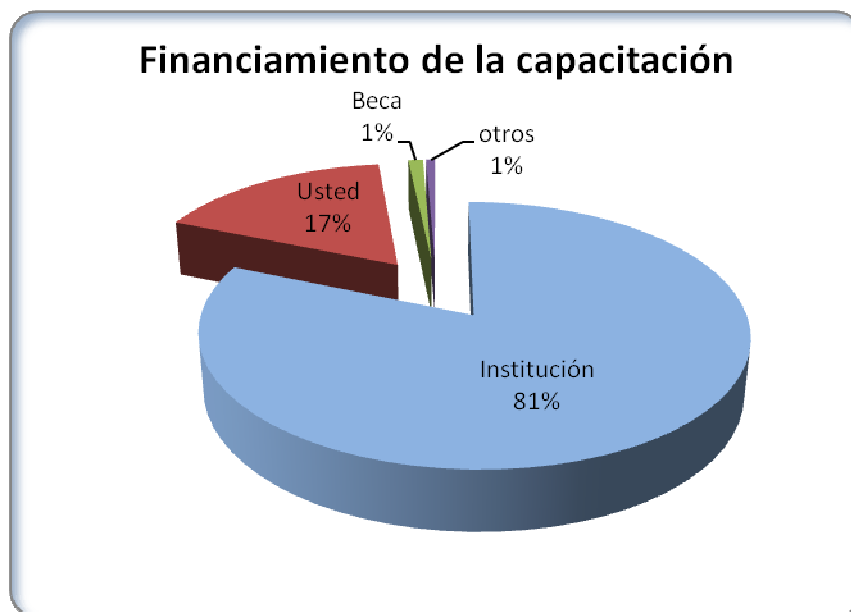
Elaboración: Propia

Fuente: Enc. Nivel de Satisfacción de los empleados públicos -Sep-2007

De la capacitación recibida por los empleados públicos el 81.4% ha sido impartida en las instituciones y cubierta por las mismas, mientras que un 16.9% respondió haber financiado personalmente dicha capacitación. Apenas un 1% lo hizo a través de Beca.

Esto refleja que la preocupación institucional de contar con personal preparado y calificado es alta. Es decir que la capacitación es un aspecto de atención y cumplimiento en la mayor parte de instituciones, así se refleja en el siguiente gráfico.

GRÁFICO No.61



Elaboración: Propia

Fuente: Cuadro No.53

- **Servicios adicionales en la institución**

Para establecer diferencia entre instituciones y el mejor o menor desenvolvimiento o nivel de satisfacción de los empleados públicos es conveniente considerar, si a más de los beneficios de ley, estas brindan a sus trabajadores servicios adicionales que inciden también en cómo el empleado se siente en su trabajo.

CUADRO No.54

SERVICIOS ADICIONALES EN LA INSTITUCIÓN

Servicios Adicionales	Frecuencia	Porcentaje
SI	415	65.4
NO	220	34.6
Total	635	100

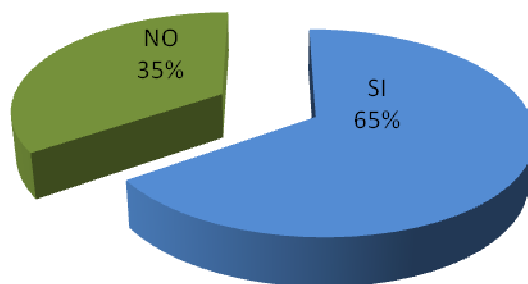
Elaboración: Propia

Fuente: Enc. Nivel de Satisfacción de los empleados públicos -Sep-2007

En el cuadro anterior se puede observar que de los empleados entrevistados más del 65% informa que su institución cuenta con servicios adicionales para su utilización.

GRÁFICO No.62

Servicios adicionales en la institución



Elaboración: Propia

Fuente: Cuadro No.55

Entre los principales servicios podemos contar los siguientes:

CUADRO No.55

Servicios adicionales con que cuenta en la institución

SERVICIO	Frecuencia
Guardería	63
Servicio Médico	268
Seguro Privado	72
Alimentación	48
Bonos	43
Otro	19

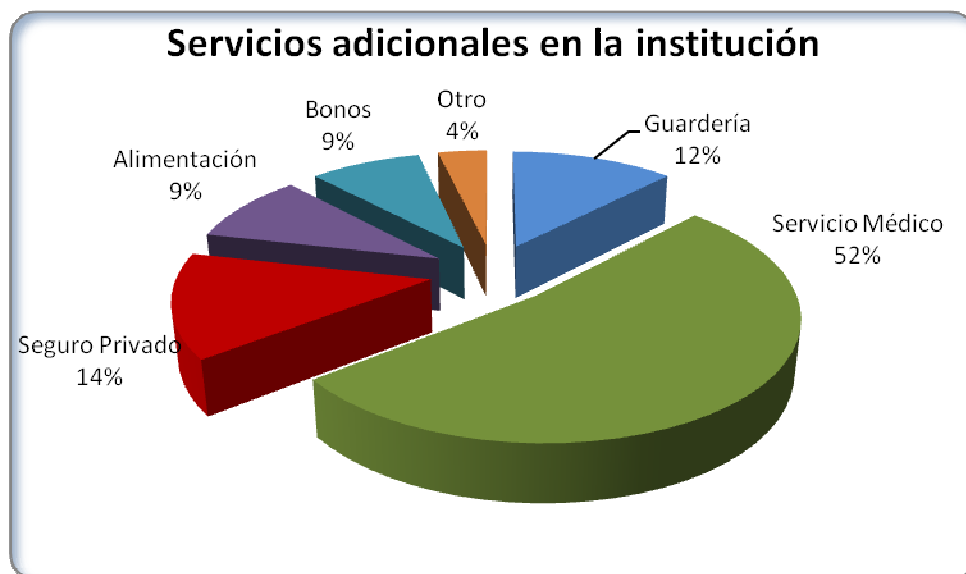
Elaboración: Propia

Fuente: Enc. Nivel de Satisfacción de los empleados públicos -Sep-2007

La mayor parte de funcionarios informa de servicio médico, esto en virtud de que se cuenta con consultorio médico al interior de la institución. Un número considerable sin embargo menciona contar con seguro privado, seguido de un buen número de empleados que informa contar con el servicio de guardería.

Cabe indicar que no se han considerado a aquellos servicios de recreación o sedes sociales con que cuentan varias instituciones de mejor categoría.

GRÁFICO No.63



Elaboración: Propia

Fuente: Cuadro No.55

Como se puede suponer, el hecho de contar con este tipo de servicios adicionales garantiza el que el empleado se sienta satisfecho de laborar en la institución en la cual se encuentra actualmente.

En este sentido se planteó la pregunta de qué servicios adicionales desearía contar en su institución, recibiendo las siguientes respuestas:

CUADRO No.56

Qué servicios adicionales necesita

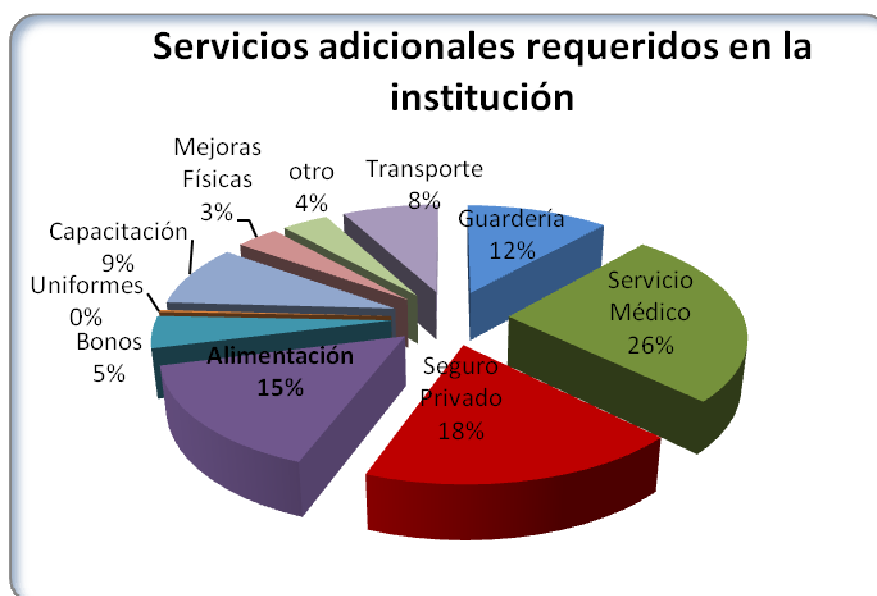
SERVICIO	Frecuencia	Porcentaje
Guardería	1	0.2
Servicio Médico	7	1.1
Seguro Privado	10	1.6
Alimentación	7	1.1
Bonos	11	1.7
Uniformes	3	0.5
Capacitación	3	0.5
Mejoras Físicas	5	0.8
otro	7	1.1
Transporte	7	1.1
Total	61	9.6

Elaboración: Propia

Fuente: Enc. Nivel de Satisfacción de los empleados públicos -Sep-2007

De acuerdo a los resultados obtenidos y al gráfico que se presenta a continuación, se determina que los mayores requerimientos tienen que ver principalmente al acceso al servicio médico en la institución, a seguro privado, servicio de alimentación y guardería. Cabe indicar que en el porcentaje de otros la mayoría solicitó servicio de comisariato.

GRÁFICO No.64



Elaboración: Propia

Fuente: Cuadro No.57

- **Desempeño de las unidades de Recursos Humanos**

Cuando se habla de la complementación de factores que determinan la satisfacción del empleado frente a su trabajo, sin lugar a duda el correcto manejo del recurso humano es parte integrante e importante de esa complementación. La adecuada aplicación de procedimientos y el trato igualitario para todos los empleados debe ser la premisa que rija a las unidades que administran el recurso humano.

Sin embargo estas unidades según un número considerable de empleados no cumple satisfactoriamente sus funciones. Esto debido que inclusive quienes forman parte de estas unidades no cuentan con el perfil profesional, ni la capacitación suficiente.

CUADRO No.57

Percepción del Desempeño de las unidades de Recursos Humanos

CALIFICACIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	105	16.5
Bueno	314	49.4
Regular	170	26.8
Malo	27	4.3
Pésimo	19	3
Total	635	100

Elaboración: Propia

Fuente: Enc. Nivel de Satisfacción de los empleados públicos -Sep-2007

Consultados al respecto la percepción mayoritaria de los empleados encuestados fue de que el desempeño del departamento o unidad de recursos humanos es buena, sin embargo más del 33% de empleados, es decir casi la tercera parte opina que el desempeño es entre pésimo y regular. Según criterio de varios entrevistados esto se debe a que las funciones de estas unidades, están limitadas al control de asistencia del personal básicamente, sin mayor ingerencia en las demás funciones que deberían ser de su competencia.

GRÁFICO No.65



Elaboración: Propia

Fuente: Cuadro No.57

- **Desempeño de la oficina de Trabajo Social**

La oficina de Trabajo Social se ha establecido como la instancia de apoyo al empleado, en aspectos básicamente de calamidad doméstica o enfermedad. Si bien es cierto no recibe una calificación según el grupo de empleados entrevistados muy satisfactoria, al menos el 35% de ellos considera su desempeño como bueno. Casi el 28% lo califica entre pésimo y regular, lo que implica que se deberá prestar atención a esta unidad, fortaleciéndola y sobre todo brindando los recurso tanto físicos como económicos que la misma requiere para poder cumplir a cabalidad con las funciones establecidas y sobre todo en pro del empleado.

Por otro lado lo que la autora sí considera preocupante es el hecho de que un 26% de empleados informa, de no contar con este servicio.

Si se ha mencionado que la atención del empleado y de sus necesidades y de su familia tienen relación con el grado de satisfacción del empleado frente a su trabajo, quién sino principalmente la oficina de trabajo social, para velar por sus intereses y necesidades.

CUADRO No.58

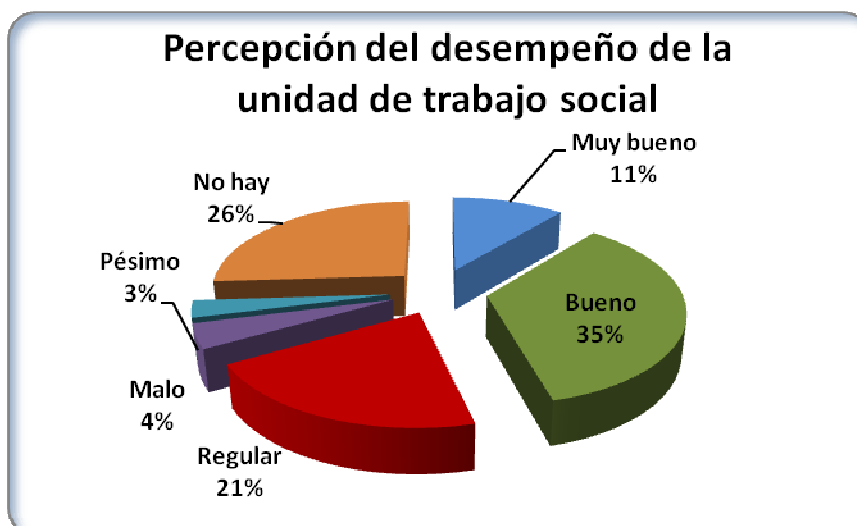
Percepción del Desempeño de Trabajo Social

CALIFICACIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	70	11
Bueno	222	35
Regular	132	20.8
Malo	27	4.3
Pésimo	19	3
No hay	165	26
Total	635	100

Elaboración: Propia

Fuente: Enc. Nivel de Satisfacción de los empleados públicos -Sep-2007

GRÁFICO No.66



Elaboración: Propia

Fuente: Cuadro No.58

Gráficamente se observa la calificación del desempeño asignada por los empleados objeto de este estudio.

- **Organización gremial o sindical**

Las organizaciones gremiales a lo largo del tiempo y vida de las instituciones han jugado un papel protagónico en defensa de los derechos de los trabajadores, las conquistas laborales y reivindicaciones han sido resultado de la lucha e integración de las mismas. Lamentablemente también es cierto que en los últimos años estas se han debilitado y en muchos casos

equivocado su rumbo, básicamente por la falta de líderes o por defensa en muchos casos de intereses particulares.

En la aplicación de la encuesta de nivel de satisfacción de los empleados públicos, se determina que casi la mitad de empleados no pertenece como afiliado a ninguna agrupación gremial, ya sea por falta de interés o por que simplemente no cuenta con ésta.

CUADRO No.59

**AFILIACIÓN A ALGUNA AGRUPACIÓN
GREMIAL EN LA INSTITUCIÓN**

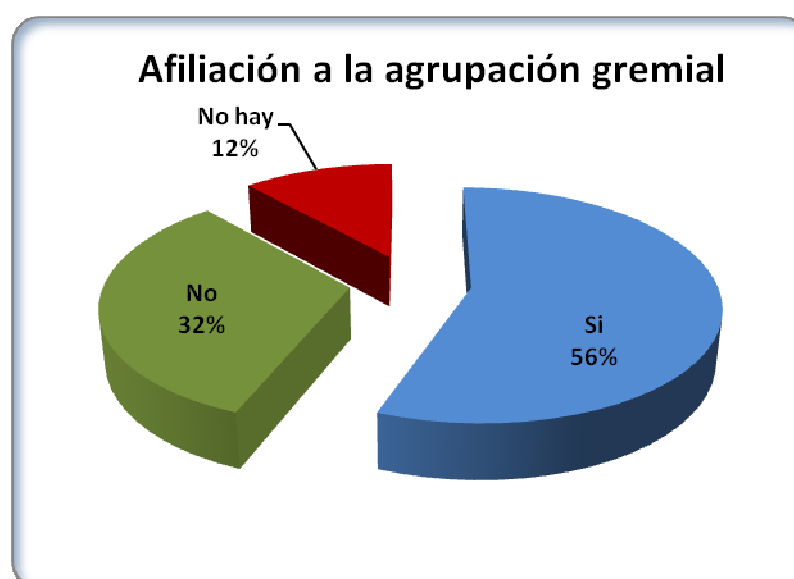
CALIFICACIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Si	355	55.9
No	206	32.4
No hay	74	11.7
Total	635	100

Elaboración: Propia

Fuente: Enc. Nivel de Satisfacción de los empleados
públicos -Sep-2007

Para ilustrar lo mencionado se presenta el siguiente gráfico:

GRÁFICO No.67



Elaboración: Propia

Del grupo de empleados en cuya institución existe alguna agrupación gremial sea o no afiliado el empleado a ésta, se le consulto cómo califica la gestión de esta organización, recibiendo las siguientes respuestas:

CUADRO No.60

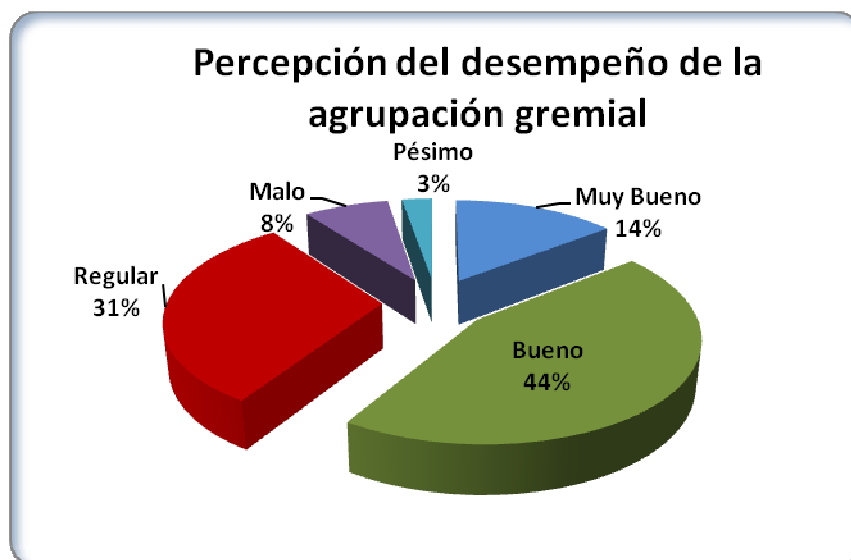
Percepción de la gestión gremial		
CALIFICACIÓN	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bueno	75	14.5
Bueno	231	44.5
Regular	160	30.8
Malo	39	7.5
Pésimo	14	2.7
Total	519	100.0

Elaboración: Propia

Satisfacción de los empleados públicos -Sep-2007

Así se observa que más del 70% califica su gestión como regular y buena, con una calificación por parte de más del 10% de empleados de entre pésima y mala. El criterio básico que justifica esta calificación se basa en el argumento de que estas agrupaciones vienen cumpliendo principalmente actividades sociales.

GRÁFICO No.68



Elaboración: Propia

Fuente: Cuadro No.63

4.2 Acciones para mejorar el nivel de satisfacción

Quizá la importancia de la aplicación de la encuesta de nivel de satisfacción de los empleados públicos frente a su trabajo, a más de permitir un diagnóstico de la situación y la percepción de los empleados, es el hecho de haber incluido en su formulación, la posibilidad de que los empleados expongan su opinión y sugerencias para el mejoramiento de las condiciones que le permitan alcanzar un nivel de mayor satisfacción en su trabajo.

A diferencia del resto de preguntas, la referente a las acciones para mejorar, se dejó abierta a todas las posibilidades de respuesta, para no inducir ni interferir con el sentir de los empleados encuestados.

Para poder presentarse a través del siguiente cuadro, se procedió a codificar y a agrupar los criterios similares o relacionados a fin de ubicarlos en una categoría de respuesta, como se mencionó para efectos de tabulación.

De la información obtenida se desprende el siguiente cuadro:

CUADRO No.61
ACCIONES PARA MEJORAR EL NIVEL DE SATISFACCIÓN

Acciones	Frecuencia	Porcentaje
ingresos	148	16.07
capacitación	201	21.82
estabilidad laboral	60	6.51
ambiente físico	61	6.62
ambiente laboral	125	13.57
meritos	68	7.38
reestructura /funciones	41	4.45
horario	6	0.65
equipamiento	90	9.77
relación-jefes	36	3.91
despolitización	19	2.06
equidad	58	6.30
más personal	8	0.87
Total	921	100.00

Las respuestas como ya se mencionó se agruparon en las categorías presentadas, sin embargo cabe hacer ciertas precisiones al respecto.

En cuanto a la categoría **ingresos**, implica incremento en las remuneraciones y reconocimiento de bonos adicionales.

En lo referente a **capacitación**, el pedido mayoritario tiene que ver con que ésta sea continua y básicamente se enmarque a temas de actualidad, a fin de mantener vigentes los conocimientos de los empleados para el desarrollo de sus actividades.

Respecto a **estabilidad laboral**, esta alternativa de respuesta fue emitida básicamente por el personal a contrato y tercerizado, que requiere contar con un respaldo en este sentido para el desarrollo de su trabajo.

Las respuestas incluídas en la categoría **ambiente físico**, mantienen relación con mejoras y adecuaciones de las áreas de trabajo, considerando que

las condiciones físicas, inciden directamente incluso en aspectos relacionados con la salud de los empleados.

Las respuestas incluídas en la de **ambiente laboral**, fueron las referidas a mantener buenas relaciones con los compañeros y demás funcionarios de la institución, de igual forma se incluyó el requerimiento de varios empleados en cuanto a motivación y a brindar un ambiente sano y de tranquilidad para el desarrollo de sus actividades.

Uno de los aspectos considerados por los empleados tuvo relación a que se considere la asignación de funciones o responsabilidades, así como el ingreso o reclasificación, basada exclusivamente a **méritos**.

Con relación a la categoría anterior, se considero agrupar en otra alternativa lo sugerido por los empleados en cuanto a que se realice una revisión y nueva reclasificación de puestos y funciones, son estas consideraciones las que se incluyeron en la categoría **reestructura-funciones**.

Básicamente los empleados que por sus funciones no tienen un horario fijo, se incluyen en este tipo de respuesta, **horario**, pues el hecho de laborar en jornadas nocturnas, feriados o con una marcada rotación de horarios, desean que se regule de mejor manera esta situación.

Todas aquellas sugerencias de que se mejoren los equipos, implementos, tecnología, materiales, insumos y herramientas, están incluídas en la categoría de **equipamiento**.

Algunas respuestas en cuanto al trato que deben otorgar los jefes a los empleados, el respeto de unos hacia otros, y sobre todo en buen número las capacidades y aptitudes que éstos deben demostrar se ha incluído en la opción de **relación jefes**.

Una de las acciones en cuanto a los problemas que aquejan a las instituciones públicas tiene relacion con la intervención de influencias basadas

en la política, así también las conocidas designaciones de funcionarios como cuota política, es uno de los aspectos establecidos por los empleados, por lo que se creó la categoría **despolitización**.

La alternativa **equidad**, incluye a aquellas propuestas de igualdad de oportunidades, trato similar y en igualdad de condiciones para todos los empleados.

Más personal, esta alternativa se creó para agrupar los criterios vertidos en cuanto a la necesidad de más personal para poder brindar de manera más eficiente los servicios, esta alternativa fue propuesta especialmente por aquellos empleados de la salud, educación y seguridad pública.

GRÁFICO No.69



Concretando el análisis al porcentaje de respuesta por cada categoría, en realidad es satisfactorio para la autora, determinar que un alto porcentaje de empleados públicos están preocupados e interesados en recibir capacitación continua para poder ejercer de mejor manera sus funciones. Otra de las aspiraciones y en orden de importancia es lo relacionado a las mejoras salariales, pues con la homologación vigente, no se ha cumplido con incrementos, sino más bien con el congelamiento de las remuneraciones. El mejoramiento del ambiente laboral también tienen un alto porcentaje de respuesta, sin embargo en este aspecto son precisamente los empleados públicos quienes se proveen de un buen o mal ambiente, sin embargo las autoridades pueden intervenir tomando acciones concretas para mejorar dicho ambiente, como puede ser el hecho de reubicar a los empleados a las áreas donde mejor se sienten y desenvuelven. Así también es motivador el hecho de que muchos empleados no pidan mejoras a nivel personal, sino de contar con las herramientas que les permita efectuar su trabajo de mejor forma, es decir no existe un interés personal sino más bien en la preocupación por brindar un mejor servicio al usuario, a nivel general, lo que esperan los empleados es de que se les dote por ejemplo de equipos computacionales de mejores características y con mayores capacidades, que se les dote en el caso del magisterio de material didáctico y textos actualizados para la enseñanza, que se les dote de equipo y de armas de defensa adecuadas en el caso de la policía nacional, que se entreguen equipos médicos acorde a las nuevas tecnologías, se proporcione medicina para servir mejor en los centros de atención médica, etc. es decir de lo necesario para que el empleado pueda cumplir con las actividades de la manera más eficiente y por la cual recibe su remuneración.

Obtener y mantener la estabilidad laboral, mejoras al ambiente físico, equidad y reconocimiento a los méritos para la designación del puesto o funciones han obtenido casi similares porcentajes de respuesta, todas estas sugerencias son dignas de consideración y sobre todo de aplicación, esto

necesariamente conllevará a mejorar el nivel de satisfacción de los empleados frente a su trabajo.

Así también la revisión de la clasificación de puestos por unidades externas a la institución, permitirá manejar con mayor objetividad la designación de responsabilidades y funciones.

Las otras alternativas también deben ser consideradas, ya que son expuestas por un grupo de trabajadores que viven a diario una realidad particular de acuerdo a las actividades que realizan y no son de generalidad para el resto de empleados.

4.3 Trabajo decente

Una concepción sujeta a discusión y revisión es la utilización del término “decente”, para calificar a aquel trabajo en el cual el empleado se desarrolla íntegramente, sin embargo la idea implica al conjunto de características que le permiten al trabajador ejercer funciones o actividades en condiciones óptimas. Hasta encontrar un término que mejor se ajuste a esta descripción, éste es el término utilizado por la OIT.²

La OIT, considera varios indicadores, sobre los cuales se basa para determinar el nivel de desarrollo, los cuales son:

- Total empleados
- Empleados asegurados
- Estabilidad
- Ingresos adecuados
- Cuadro crecimiento PIB y % ocupación de varios años
- Nivel de salarios por años y por ramas de actividad
- Número de personas capacitadas

² Panorama Laboral 2001. Índice de desarrollo del Trabajo Decente. 1990-2000

El siguiente cuadro refleja la situación de varios países seleccionados en América Latina, a fin de establecer comparaciones y relaciones entre los resultados obtenidos entre unos y otros.

Los resultados obtenidos en el caso de Ecuador durante la década 90-2000 reflejan la grave crisis que se vivió durante este período en nuestro país.

CUADRO No. 62

**AMERICA LATINA: PAISES SELECCIONADOS
EVOLUCION DEL NIVEL ABSOLUTO DEL TRABAJO DECENTE SEGUN NIVELES.
1990-2000**

Nivel relativo de progreso laboral. 1990 <u>a/</u>	País/período	Variación 1990-2000
Mayor	Brasil	-
	Costa Rica	+
	México	-
Medio-Alto	Argentina	-
	Chile	+
	Panamá	+
	Uruguay	-
Medio	Ecuador	-
	Venezuela	-
Medio-Bajo	Colombia	+
	Honduras	+
	Perú	o
	Bolivia	o
Bajo	El Salvador	+
	Paraguay	+

Elaboración: OIT

Fuente: OIT, Anexo Estadístico

+ mejora el índice de trabajo decente

o mantenimiento del índice de trabajo decente

- Empeoramiento del nivel de trabajo decente³

³ Información adicional presentada por el informe de la OIT, Panorama Laboral

“ a/ Para medir el índice de trabajo decente se utilizaron los siguientes indicadores: la tasa de desocupación urbana, la brecha de ingreso entre mujeres y hombres, el porcentaje del sector formal sobre el total del empleo no agrícola, el poder adquisitivo de los salarios industriales y mínimos expresados en unidades de medida comparables e los países, porcentaje de cobertura social de los trabajadores asalariados, y el número de horas efectivamente trabajadas en cada país”.

Este indicador muestra como los niveles de empleo y subempleo presentan un incremento en los países que tienden a disminuir en el índice de desarrollo. En la década 1990-2000, este indicador en el caso de Ecuador se vió muy influenciado además por la marcada tendencia inflacionaria que se vivió durante este tiempo.

CUADRO No. 63

**AMERICA LATINA: PAISES SELECCIONADOS
EVOLUCION DEL NIVEL RELATIVO DE TRABAJO DECENTE 1990-2000**

2000/1990	Alto	Medio-Alto	Medio	Medio-Bajo	Bajo
Alto	Costa Rica México	Chile Panamá			
Medio-Alto	Brasil				
Medio		Argentina Uruguay	Venezuela		El Salvador
Medio-Bajo				Colombia Honduras Perú	
Bajo			Ecuador		Bolivia Paraguay

Fuente: Elaboración OIT, con base en los datos del Anexo Estadístico.




Los países que en el cuadro se encuentran sobre la diagonal, muestran similares niveles de desarrollo, los que están arriba han mejorado, mientras que los que se ubican debajo quiere decir que han retrocedido en este aspecto.

Los países que han mejorado son Chile, Panamá y el Salvador. Los países que han mantenido su nivel de desarrollo son: Costa Rica, México, Venezuela, Colombia, Honduras, Perú, Bolivia y Paraguay. Mientras que los países que muestran caídas en sus niveles son: Brasil, Argentina, Uruguay, Ecuador que muestra un claro descenso al pasar de nivel medio en 1990 al bajo en el 2000.

La autora espera contribuir en el conocimiento del “trabajo decente” a nivel del sector público, pues en nuestro país este vendría a ser el primer intento de estudio en esta materia. Considerando que el gobierno tiene la capacidad y la ingerencia necesaria para aplicar políticas de primera mano en las instituciones que conforman el sector público.

CAPITULO V

5. CONCLUSIONES

-  La realidad actual tanto del desarrollo social, como del desarrollo económico conjuntamente con el proceso de globalización podría decirse que no van de la mano, puesto que los índices de desempleo no logran reducirse y por el contrario los altos índices de subempleo muestran niveles crecientes. Simultáneamente la prestación de servicios públicos mantienen características deficientes tanto en cobertura como en calidad, lo cual repercute incluso en la dificultad de tratar de superar la situación de pobreza en nuestro país.
-  En las recientes recetas aplicadas de reducción de la burocracia a través de la “modernización” se ha podido observar únicamente el reemplazo de un grupo de burócratas por otro, dejando la reducción del tamaño del Estado como un simple enunciado. Además no se han realizado esfuerzos por demandar mano de obra calificada que incluso es escasa en el país, lo que lleva de igual forma a una marcada desigualdad en los ingresos.
-  Es criterio de la autora, que en el caso de nuestro país no es necesaria la reducción del tamaño del Estado, sino la optimización de los recursos con los que cuenta, pues considero que inclusive habrán áreas en las que se

hace indispensable el incremento de personal como lo es por ejemplo en el caso de los servicios de salud, seguridad pública y servicios educativos.

✚ Por otra parte sugiero que lo que sí es necesario, es la revisión de qué instituciones están integrando el sector público y sí amerita o no que las mismas sean parte de éste.

✚ Se vienen realizando esfuerzos impulsando diversas iniciativas en varios países de la región orientadas tanto a la estandarización de los indicadores sociales y la medición del empleo, así con lo que tiene relación al la legislación y derechos laborales, estos esfuerzos han sido dirigidos especialmente por la Oficina Regional de la OIT

✚ No existe equidad ni justicia social, en materia laboral dentro del sector público ecuatoriano. A lo largo de la investigación la autora ha podido determinar que personas que no reúnen los requerimientos académicos alcanzan y ejercen puestos que corresponderían a profesionales calificado; desempeñan cargos y responsabilidades altos, sin méritos ni capacidad.

✚ El Ecuador muestra deterioro en materia laboral, tuvo un pobre desempeño relativo al pasar del nivel medio al nivel bajo en la década 1.990-2.000, según los resultados de los índices que muestran un aumento en el déficit de trabajo decente⁴ durante la década.

✚ La “burocracia” no es un problema por la cantidad de personas que la constituyen, sino, por la cantidad de trámites, informes, procedimientos que conlleva, sin embargo el común de la gente la enfoca como el problema de número de funcionarios.

✚ En realidad mi criterio ante lo que expresan los Art. 90 y 91 de la LOSCCA, va en el sentido de que no se considera el hecho de que un número considerable de empleados públicos no accedimos a la

⁴ Panorama Laboral OIT 2001

calificación como funcionarios de carrera, pues la misma se eliminó ya hace tiempo atrás. Por otro lado quienes anteriormente contaban con dicha calificación y certificación son personas que en su gran mayoría han cumplido ya con su ciclo de servicio, y si esta certificación garantiza su estabilidad, estaríamos limitando al resto de empleados la posibilidad de acceder al mismo tipo de protección. Además la calificación como funcionarios de carrera debe implicar el hecho de que quienes accedan a ésta sea precisamente por méritos demostrados en su trayectoria como empleados y por los aportes realizados. La certificación no debe contemplar únicamente años de servicio, ya que pienso que la experiencia no debe basarse en el número de años que una persona ha permanecido en la institución, sino precisamente en el hecho de qué hizo durante ese tiempo.

✚ En las encuestas realizadas por el Instituto Nacional de Estadística y Censos, sobre Empleo, Desempleo y Subempleo durante el año 2006, se estableció la incorporación de la batería de preguntas de “Satisfacción en el Trabajo”, con el objetivo de definir la [actitud](#) del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y [valores](#) que el trabajador desarrolla de su propio trabajo.

✚ De lo que observamos en la normativa establecida para la administración de los recursos humanos, la misma es muy amplia e incluyente a todos los aspectos concernientes al área de manejo de los recursos humanos, sin embargo quienes laboran en las unidades de Recursos Humanos no tienen en un buen porcentaje la adecuada formación y capacitación para la correcta aplicación. Por otro lado son influenciados u obligados a cumplir con las disposiciones de niveles jerárquicos mayores por lo que ven limitadas sus capacidades y atribuciones. Es opinión inclusive de varios de los empleados entrevistados, el hecho de que el rol de esta unidad se limita al control de asistencia del resto de empleados y a mantener control sobre los actos del resto de empleados exclusivamente, con el criterio de que la Unidad de Recursos Humanos se destina a velar por los demás empleados, pero en el aspecto disciplinario básicamente.

- ✚ La clasificación de puestos no debe únicamente basarse en el tipo de trabajo, su dificultad, complejidad y responsabilidad, la aptitud, instrucción y experiencia, sino básicamente en la aplicación de una evaluación exhaustiva del desempeño, actitud y aptitud para dichos puesto, pero con la participación de otros posibles aspirantes para el mismo puesto.
- ✚ En la actualidad existen funcionarios desempeñando tareas para las cuales existe otro personal con mayores méritos para hacerlo, esto debido a que no se han aplicado las normas mencionadas en cuanto a la selección de personal.
- ✚ El proceso de selección de beneficiarios para capacitación, entre otros es el aspecto de los que mayor objeción y crítica recibe en las instituciones públicas. Pues generalmente los empleados públicos hemos sido testigos como a un buen número de opciones de capacitación y sobre todo para las del exterior son de preferencia para pocas personas, que se benefician reiteradamente de este tipo de actividades, siendo beneficiados con capacitaciones en muchos de los casos que no tienen relación con sus puestos de trabajo, por lo que quienes tendrían la necesidad de hacerlo no pueden acceder a estas. Lamentablemente y lo más grave, pienso, que es el hecho de que se desperdicien los conocimientos adquiridos por su no aplicación y por impedir de que quienes sí los necesitan no los obtengan. Esto como es lógico suponer redunda en deficiencias en las instituciones.
- ✚ Los funcionarios que somos objeto de la evaluación del desempeño, estamos consientes de que dicha evaluación se enmarca en aspectos subjetivos, medidos de acuerdo a la simpatía o antipatía y el tipo de relaciones laborales que se mantienen con los inmediatos superiores encargados de efectuar dicha evaluación.
- ✚ Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las *percepciones* que tiene el trabajador de lo que "deberían ser".

✚ Según el nivel de satisfacción se puede clasificar a los empleados públicos que se encuentran descontentos según los siguientes criterios:

- ✓ Por bajos ingresos
- ✓ Por insatisfacción real y cansancio por:
 - Exceso de horas de trabajo
 - Horario de trabajo inconveniente
 - Exceso en la carga de trabajo
 - Inestabilidad laboral
- ✓ Insatisfacción Subjetiva por:
 - Actividades que realiza
 - Pocas posibilidades de progresar
 - Inadecuado ambiente de trabajo (malas relaciones entre compañeros o jefes).
 - Riesgos del trabajo- Seguridad
- ✓ Salud
 - Trabajo en un ambiente perjudicial o con materiales dañinos para la salud
 - Trabajos en la calle.

✚ El total de servidores públicos apenas representa el 9.7% del total de la población económica activa, lo cual demuestra que no es un número exagerado de servidores públicos, mientras que se ha comprobado que los países con mejores indicadores de desarrollo humano, mantienen porcentajes superiores al 20 y 30 por ciento del total de la PEA.

✚ El sistema integrado de desarrollo de recursos humanos del servicio civil, es el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos orientados a validar, impulsar las habilidades y conocimientos de los servidores del servicio civil, a fin de lograr eficiencia y oportunidad del servicio público.

✚ Este sistema está integrado por los subsistemas de:

La Planificación de recursos humanos, se encarga de aprobar la creación de puestos, de la planificación de recursos humanos, de los contratos de servicios ocasionales y de la supresión de puestos.

De la clasificación de puestos, se basará en el sistema general de clasificación de los puestos del servicio civil

De la selección de personal, establece las normas, políticas, métodos y procedimientos, tendientes a evaluar competitivamente la idoneidad de los aspirantes que reúnan los requerimientos establecidos para el puesto a ser ocupado.

En lo referente a Capacitación, comprende el subsistema de capacitación y desarrollo de personal.

De la evaluación del desempeño, establece evaluarlo mediante indicadores cuantificados y objetivos del desempeño de los servidores públicos en función de los fines de la institución.

Clasificación de los empleados públicos de acuerdo a la Institución, ha permitido la consolidación de entidades burocráticas con un tratamiento salarial diferenciado.

✚ Es criterio de la autora que el sistema no funciona adecuadamente, es evidente la falta de planificación en el área de recursos humanos, desde hace ya varios años el ingreso de empleados ya sea por nombramiento o por contrato a las instituciones públicas no han respetado ninguna planificación o necesidad, sino más bien a intereses y cuotas políticas.

✚ En lo referente a la evaluación del desempeño, esta es subjetiva, no responde a los parámetros necesarios de evaluación.

✚ Consolidado el número de servidores bajo el régimen de Servicio Civil y Carrera Administrativa que consta en el presupuesto del Gobierno Central y de las entidades descentralizadas, asciende a 51.973 que representa el 15.1% del total con lo que se demuestra que esta ley no es de aplicación general, sin que constituya una norma que unificará, homologará y eliminará el discrimen existente entre los servidores del sector público y más bien está consolidada la

inequidad de las remuneraciones entre quienes trabajan en las entidades del Estado.

✚ La incidencia que tendría el promover la jubilación o venta de renuncias de aquellos empleados públicos que superan los 58 años de edad. Así se determina que este grupo de empleados apenas representaría aproximadamente el 14% de la población desocupada, es decir que se podría reducir o bajar el porcentaje de desocupación a un 6.7% a nivel nacional; y si se considera el desempleo por sexo bajaríamos a tasas del 4.4% en el caso de los hombres y del 10% en el caso de las mujeres. Consecuentemente si reemplazamos un empleado público por un profesional desempleado esas serían las tasas de reducción del desempleo, pero deberíamos considerar que por el sueldo de un burócrata en estas condiciones se tendría la capacidad de integrar hasta dos nuevos trabajadores, con lo que podríamos reducir las tasa de desempleo en más de dos puntos porcentuales; llegando a tasas de desempleo de hasta 5.6% posiblemente.

✚ Es evidente la diferencia de oportunidades que existe entre hombres y mujeres, por lo que considero que se debería dar especial atención al grupo de mujeres, pues es limitado el acceso a puestos de trabajo tanto en el sector público como en el privado, la limitación a cargos gerenciales y de mayor responsabilidad también no mantiene proporcionalidad entre hombres y mujeres; y, sobre todo el índice de mujeres desempleadas también con un nivel muy superior al de los hombres.

✚ Al encontrarnos en pleno siglo XXI no hemos superado las barreras de marginación y discriminación, a pesar de que la mujer a demostrado ampliamente sus capacidades y los niveles de superación alcanzados, su gran nivel profesional y de responsabilidad y sobre todo algo que muchos podrán corroborar que es el hecho de que en el grupo femenino se encuentran las menores muestras de corrupción. Un ejemplo claro de esto es la decisión tomada en la Policía Nacional en tratar de reemplazar

a los oficiales de tránsito hombres por personal femenino, lo que disminuye la cohíma y el soborno como formas de corrupción.

- ✚ Es satisfactorio observar que la mayoría de empleados públicos tanto hombres como mujeres, alcanza la instrucción superior, seguida de un número sumamente menor de empleados con instrucción secundaria y media; de igual forma, se puede observar que es reducido el porcentaje de empleados públicos con nivel de postgrado, pero no menos importante.
- ✚ Necesariamente el nivel de instrucción alcanzado por los empleados públicos, redundará en el grado de eficiencia y eficacia con el cual realicen sus actividades. De igual forma el nivel de satisfacción que los empleados tienen también tiene correlación directa con el hecho de que este cumpliendo con funciones y cargos acordes a la formación profesional alcanzada. Entonces será conveniente reconocer los méritos en cuanto a formación y capacitación y otorgar el reconocimiento al empleado designándole el cargo adecuado.
- ✚ El porcentaje de profesionales que informan estar “totalmente descontento”, corresponde al grupo de empleados públicos que no están cumpliendo con actividades concernientes a su formación profesional o que no se les ha reconocido con responsabilidades acorde al nivel profesional alcanzado, es decir sería el grupo en el cual se están subutilizando sus potencialidades y conocimientos.
- ✚ Sin embargo existen profesionales que desempeñan cargos distintos al de su profesión, pero en los cuales han alcanzado cierta especialización a través de la experiencia obtenida durante los años de trabajo.
- ✚ Es conveniente analizar el nivel de satisfacción desde la perspectiva de los empleados a nivel de la clasificación de ocupaciones y desde su perspectiva de acuerdo a diferentes situaciones que les podrían causar satisfacción o insatisfacción frente al trabajo que vienen desarrollando en las diferentes instituciones públicas.

- ✚ Si bien es cierto que el porcentaje total de empleados públicos que manifiestan estar “contento” es muy aceptable pues llega al 87%, no es menos cierto que el 12% que manifiesta estar “totalmente descontento”, merece que se le brinde especial atención, pues quizá es este 12% el que brinda una imagen negativa hacia el usuario de los servicios públicos.
- ✚ Sin lugar a duda el factor “ingresos” es aquel que mayor porcentaje se presenta como causa de insatisfacción, al igual que “las pocas posibilidades de progresar” y “estabilidad laboral”.
- ✚ De los empleados públicos que manifiestan estar inconformes con su trabajo, el 86.74% manifiesta su inconformidad debido a tener ingresos bajos. Lo cual ratifica la premisa que la remuneración o ingreso de los trabajadores es uno de los factores de mayor importancia para determinar el nivel de satisfacción frente al trabajo de los empleados.
- ✚ El grupo de Empleados de Oficina, en el cual se incluyen a aquellos empleados que tienen trato directo con el público, el porcentaje de quienes están “totalmente descontentos”, alcanza el 13%, podría ser entonces que este tipo de empleado puede estar realizando sus actividades en un ambiente poco satisfactorio, reflejando su desconformidad en la mala calidad de atención que puede estar brindando a los usuarios de los servicios, y repercutiendo este hecho en la imagen institucional.
- ✚ La seguridad e integridad del trabajador debe ser una de las principales preocupaciones de todo empleador, con más razón si ese empleado brinda su servicio a terceros, su bienestar necesariamente influye en el tipo de servicio y la actitud que mantenga para ejecutar sus tareas y actividades.
- ✚ El ambiente de trabajo es una de las condiciones que determina también el buen desenvolvimiento en el trabajo de todo empleado. Si se cuenta

con las condiciones más favorables como son ambiente físico apropiado y relaciones laborales tanto con jefe como compañeros, el empleado contaría con la posibilidad de efectuar óptimamente sus tareas y actividades.

- ✚ Los hombres superan en un 10% a las mujeres en cuanto al quintil más alto de ingreso. Esto tiene una relación directa al tipo de ocupación o funciones que vienen desempeñando unos y otros, pues, los niveles directivos o de jefaturas se encuentran mayoritariamente ocupado por hombres.
- ✚ En los quintiles más altos de ingreso se observa que el grupo de empleados contemplado entre los 48 a 57 años de edad, es el de mayor prevalencia, seguido del grupo de empleados contemplado entre 38 a 47 años de edad.
- ✚ Existe gran iniquidad en el sector público, pues no solo existen grandes diferencias entre los salarios que recibe uno u otro funcionario, sino también el acceso a diferentes beneficios son parte de esta diferenciación, como ejemplo se puede mencionar a las Superintendencias, Banco Central, Contraloría, SRI, Petroecuador, entre otras instituciones.
- ✚ En el momento que se amplié la homologación salarial, se tendrá que tomar en cuenta a las instituciones autónomas seccionales, el IESS, que también incrementan su gasto corriente, así también a los sectores más numerosos como lo es el magisterio, Policía y Fuerzas Armadas.
- ✚ La estabilidad laboral es considerada como un privilegio de los servidores públicos, sin que necesariamente estos empleados sean los hombres y mujeres más idóneos para ocupar estos cargos.
- ✚ Así se podría pensar que es necesario que exista cierto tipo de "motivación", competencia leal por los puestos y que las empresas

establezcan estándares de desempeño para hacer que los empleados aporten creativamente dentro de la misma.

- ✚ Existen empresas e instituciones que se han convertido en botines políticos, propiedad privada de grupos de poder y del sindicalismo, y muchas de las cuales mantienen en su nómina un número de empleados públicos que no han logrado superarse y simplemente son parte del gasto corriente sin mayor aporte a dichas instituciones.
- ✚ El sector público esta constituido mayoritariamente por hombres, consecuentemente son los hombres los que en mayor proporción tienen nombramiento en su trabajo.
- ✚ Las actividades propias de cada institución requieren de especialización y perfeccionamiento, en este sentido se vuelve imprescindible que se establezcan programas de capacitación para contar con personal idóneo y entrenado para realizar de una manera óptima las distintas funciones que se le han delegado. Además se debe considerar especialmente las necesidades de capacitación en cuanto al área de informática, pues es una de las áreas con mayor evolución y desarrollo que requiere de entrenamiento y capacitación también constante.
- ✚ Anualmente, a nivel mundial se presentan 250 millones de accidentes de trabajo, 160 millones de enfermedades profesionales y, 1'200.000 muertes por estas razones; constituyéndose estas situaciones en factores de empobrecimiento tanto individual como familiar y un motivo de grandes pérdidas económicas para las empresas y sociedad en general.
- ✚ Es necesario proceder con el enfoque de sistemas en materia de seguridad y salud en el trabajo y con la necesidad de crear una cultura de la prevención para la seguridad y salud en el trabajo.
- ✚ La Seguridad Social abarca un campo de acción virtualmente ilimitado, pues tiene relación con el bienestar físico y social del individuo y la colectividad, en general.

- ✚ Parte importante del bienestar o no que sienten los trabajadores, no solo del sector público, sino también del privado es el hecho de contar o estar amparados por un Sistema de Seguridad Social que le permita acceder a ciertos beneficios que van en favor de su persona y en algunos casos de su familia.
- ✚ Según estadísticas del IESS el sector público constituye el 18% de afiliados en el con respecto al total de afiliados del IESS.
- ✚ El mayor número de afiliados del sector público por provincia se concentra en la provincia de Pichincha, que básicamente se encuentran empleados en la ciudad de Quito, por se la capital del país, y en donde se concentra el poder público.
- ✚ En las provincias como Morona Santiago, Bolívar y Sucumbíos a los empleados públicos corresponde el mayor número de afiliados que existen en dichas provincias.
- ✚ Ahora el IESS con las reformas busca la integración de las unidades médicas a través de sistemas zonales de referencia y contra referencia, con autonomía de gestión y presupuestos propios. Para cumplir esta finalidad se buscará alianzas estratégicas con otras instituciones de salud, ya sean públicos o privados, para mejorar la relación costo - beneficio de los servicios a los asegurados con criterios de calidad y competencia en iguales condiciones que las actuales unidades médicas del IESS.
- ✚ Se evidencia que no se cumple el precepto de “A igual trabajo, igual remuneración”.
- ✚ De igual forma se evidencia la existencia de varias instituciones amparadas bajo la LOSCCA y pertenecientes al Sector Público que no justifican su existencia amparadas en este sistema.
- ✚ El ciudadano en general tiene el derecho a vivir en seguridad y poder satisfacer en su propio país, sus necesidades e intereses. Necesidades fundamentales como el derecho a un techo, a la educación, a la

alimentación, al trabajo, la salud, a la seguridad personal y familiar, son derechos inalienables, al igual que los derechos fundamentales del hombre de libertad, igualdad y solidaridad. Cada ecuatoriano por más humilde que éste sea, tiene derecho a participar de la riqueza nacional, y ser integrado en la construcción de la nueva sociedad ecuatoriana y latinoamericana. Para esto se debe eliminar de raíz, todo tipo de corrupción, fomentando la transparencia y los valores éticos, en el convivir nacional.

✚ Es precisamente el hecho de no contar con las herramientas adecuadas lo que obstaculiza en muchos casos la prestación de servicios oportunos y de calidad, es decir que quizá esta es la causa principal para que los empleados públicos no realicen sus actividades de forma adecuada proyectando una idea de mala atención o servicio por parte de los burócratas.

✚ si bien es alto el número de empleados que mencionó estar satisfecho con su trabajo, es preocupante el porcentaje de empleados que manifiesta no estarlo. Entonces este grupo es el que debería tener atención, puesto que incluso este porcentaje de empleados descontentos podría involucrar actividades y actitudes del grupo que en cambio sí se encuentran satisfechos con su trabajo

✚ Un empleado capacitado y con formación profesional, según criterio de la autora; que no se encuentra cumpliendo actividades relacionadas con su formación y menos aún se encuentra recibiendo una remuneración acorde a lo manifestado, serán necesariamente parte del grupo de empleados insatisfechos con su trabajo.

✚ Además a lo largo del presente trabajo, se ha venido manifestando implícitamente la necesidad de que los empleados públicos sean las personas más idóneas para ocupar dichos cargos, por lo tanto el nivel de instrucción de los mismos constituye uno de los requisitos primordiales para la asignación tanto de funciones como del cargo o puesto.

- ✚ Así se ha establecido el perfil como requisito mínimo para cada cargo a partir del puesto de profesional, sin embargo en la realidad se encuentran casos en los que sin poseerlo un grupo de funcionarios ejercen cargos de hasta profesional 5, en muchos de estos casos se ubican empleados con egresamiento o determinado número de años aprobados en la carrera universitaria.
- ✚ No se ha aplicado la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal, expedida en la Resolución N° Senres-2006-000021 R.O. 21623/02/2006 y la Norma Técnica del Subsistema de Planificación de Recursos Humanos Resolución N° Senres-2005-00141 R.O. 187 13/01/2006, correctamente.
- ✚ Existe la necesidad de que se establezca y transparente la calificación de cada puesto en las diferentes instituciones del Estado. Este aspecto puede ser parte de la condición de insatisfacción que varios empleados públicos manifiestan en su trabajo, o en su defecto el hecho de que personal no preparado especialmente para determinada función la ejerza también puede evidenciar cierta desconformidad por parte de los usuarios de los servicios.
- ✚ La reforma a la Ley en cuanto a los requisitos para la jubilación debe establecerse, la misma debe considerar entre otros aspectos como la edad y el tiempo de servicio, la obligatoriedad a la jubilación.
- ✚ No necesariamente el factor del ingreso es el que prevalece como razón de satisfacción, más allá del mismo se determina que el hecho de contar con un trabajo estable es uno de los motivos de mayor satisfacción de los empleados, seguido de las funciones y el ambiente con jefes y compañeros, pues estas razones como se mencionó son las que mejor sensación de bienestar producen al empleado.
- ✚ Es lamentable, en cualquier ámbito, el hecho de que existan personas que desarrollen determinada actividad o cumplan con determinadas funciones en medio de una total insatisfacción frente a su trabajo.

- ✚ La obsolescencia en las herramientas y ambiente físico de trabajo, no brindan al empleado las condiciones para desarrollar de manera eficiente sus actividades.
- ✚ Se ratifica como causa de insatisfacción a los bajos ingresos y las pocas posibilidades de progresar, que como ya se mencionó tienen o mantienen interrelación.
- ✚ El empleado es el individuo que aporta con su fuerza de trabajo tanto física como intelectual al cumplimiento de los objetivos y fines institucionales, debemos considerar que este individuo es parte de una unidad familiar, en la cual o de la cual repercuten muchas de las actitudes que éste desarrolla.
- ✚ Es imprescindible considerar e incluir al grupo familiar y en este caso que depende del empleado, como parte de un conjunto de motivos o causas que inciden también en la actitud frente al trabajo del empleado público
- ✚ El número de empleados capacitados, refleja la preocupación institucional de contar con personal preparado y calificado. Es decir que la capacitación es un aspecto de atención y cumplimiento en la mayor parte de instituciones.
- ✚ Contar con servicios adicionales garantiza el que el empleado se sienta satisfecho de laborar en la institución en la cual se encuentra actualmente.
- ✚ Los mayores requerimientos tienen que ver principalmente al acceso al servicio médico en la institución, a seguro privado, servicio de alimentación y guardería.
- ✚ La oficina de Trabajo Social se ha establecido como la instancia de apoyo al empleado, en aspectos básicamente de calamidad doméstica o enfermedad. Lamentablemente no todas las instituciones cuentan con este servicio.

- ✚ La atención del empleado, de sus necesidades y las de su familia tienen relación con el grado de satisfacción del empleado frente a su trabajo.
- ✚ Las organizaciones gremiales a lo largo del tiempo y vida de las instituciones han jugado un papel protagónico en defensa de los derechos de los trabajadores, las conquistas laborales y reivindicaciones han sido resultado de la lucha e integración de las mismas. Lamentablemente también es cierto que en los últimos años estas se han debilitado y en muchos casos equivocado su rumbo, básicamente por la falta de líderes o por defensa en muchos casos de intereses particulares
- ✚ Otra de las aspiraciones y en orden de importancia es lo relacionado a las mejoras salariales, pues con la homologación vigente, no se ha cumplido con incrementos, sino más bien con el congelamiento de las remuneraciones.
- ✚ El mejoramiento del ambiente laboral también tienen un alto porcentaje de respuesta, sin embargo en este aspecto son precisamente los empleados públicos quienes se proveen de un buen o mal ambiente.
- ✚ Muchos empleados requieren contar con las herramientas que les permita efectuar su trabajo de mejor forma, es decir no existe un interés personal sino más bien en la preocupación por brindar un mejor servicio al usuario, a nivel general.
- ✚ Obtener y mantener la estabilidad laboral, mejoras al ambiente físico, equidad y reconocimiento a los méritos para la designación del puesto o funciones han obtenido casi similares porcentajes de respuesta, todas estas sugerencias son dignas de consideración y sobre todo de aplicación, esto necesariamente conllevará a mejorar el nivel de satisfacción de los empleados frente a su trabajo.
- ✚ Así también la revisión de la clasificación de puestos por unidades externas a la institución, permitirá manejar con mayor objetividad la designación de responsabilidades y funciones.

CAPITULO VI

PROPUESTA PARA EL MEJORAMIENTO DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS FRENTE A SU TRABAJO.

6. EN BASE A LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS FRENTE A SU TRABAJO.

En base a la experiencia obtenida y a recomendaciones de varios funcionarios a quienes se les realizó la encuesta de nivel de satisfacción de los empleados públicos frente a su trabajo, la autora recomienda aplicar la encuesta a todo el sector público, ampliando las preguntas, y con aplicación de forma obligatoria, para tener un claro conocimiento de la situación. Sería recomendable que la mencionada encuesta se amplié básicamente en los puntos concernientes al área de Recursos Humanos, procedimientos de selección de funcionarios para acceder a capacitación, clasificación de puestos, asignación de funciones, etc.

A nivel general se puede aplicar a través del Instituto Nacional de Estadística y Censos tanto para el sector público o privado como ya se lo ha

venido haciendo incluyendo las preguntas que se formularon en la encuesta aplicada por la autora de esta propuesta.

Resultará de trascendental importancia contar con sistemas de información que permitan evidenciar un diagnóstico real del sector público en materia laboral que sirva de base para la toma de decisiones y en pos de una real modernización de este sector⁵, lo que redundará necesariamente en un beneficio colectivo de la sociedad.

Al mantener una base de información del sector público esta contribuirá o posibilitará:

- Hacer visibles los problemas que afectan al sector público del país;
- Determinar las causas de esos problemas y la propuesta de soluciones a los mismos.
- A las instituciones aplicar políticas o soluciones que reduzcan o eliminen dichos problemas mejorando su funcionamiento y relaciones laborales.
- El monitoreo de las políticas laborales en general y de empleo en especial, de parte de los diferentes actores como son las instituciones, empleados públicos y ciudadanía en general.
- Generar y promover mejores prácticas y aplicación de políticas públicas en distintas áreas acorde a las actividades propias de cada institución u organismo.

Así el presente trabajo pretende contribuir y aportar con información del aspecto laboral en el sector público, pues la autora considera que el Estado debe intervenir con diagnóstico y soluciones en primera instancia en sus propias instituciones, para posteriormente contribuir en lo razonable en el sector privado.

⁵ Ver Propuesta Asamblea Constituyente para el desarrollo institucional, recursos humanos y remuneraciones de las instituciones del estado.

El objetivo principal de esa propuesta es llegar a determinar el nivel de satisfacción de los empleados pero con el propósito de proponer alternativas para mejorar precisamente ese nivel de satisfacción, complementando la idea de lo que se considera por la Oficina Internacional del Trabajo como un trabajo decente.

El trabajo decente como lo definió la OIT en 1999, es el “trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con una remuneración adecuada y protección social”.⁶

En una segunda definición se mencionó “como un empleo de calidad que respete los derechos de los trabajadores y a cuyo respecto se desarrollen formas de protección social”.

Para alcanzar los parámetros que definen a un trabajo decente, al respecto se necesita contar con una burocracia que tenga las siguientes características:

- Que cuente con un trabajo productivo y de calidad;
- Reciba por su trabajo una remuneración justa y adecuada;
- Que cuente con protección social para el trabajador y su familia;
- Que reciba y cuente con el respeto a sus derechos;
- Que pueda trabajar con seguridad laboral y social;
- Con respeto a la organización sindical y al derecho de asociación;
- Con equidad y dignidad, sin discriminación; y,
- Que sea considerada su opinión y decisión en temas de interés general y que afecten directamente a éste.

Es necesario entonces crear una sociedad incluyente con mayor democracia y menos autoritarismo, pues de esta forma se pueden generar políticas de protección tanto al empleado como al ciudadano que se beneficia

⁶ Ermida (2000). Dado el análisis exhaustivo que hace el autor del concepto de “trabajo decente” al interior de la OIT, se ha realizado un resumen casi literal de su contenido.

del servicio prestado por éste, y como se mencionó con políticas de equidad, regulación, control, promoción, inversión, distribución, manejo de los recursos y sobre todo de cumplimiento de los derechos humanos y ciudadanos.

Así se estaría ratificando lo que se pretende conseguir, que todos los empleados se encuentren inmersos en el cumplimiento de un trabajo satisfactorio, lo que repercute necesariamente en un servicio mejor brindado al ciudadano en general.

Corroborando lo anteriormente manifestado se deben cumplir con los Objetivos estratégicos que planteó la OIT⁷ que son:

- a) la promoción de los derechos laborales;
- b) la promoción del empleo;
- c) la no discriminación e igualdad de oportunidades;
- d) la protección social contra las situaciones de vulnerabilidad, y
- e) el fomento del diálogo social.

Se pueden establecer ciertos parámetros en los que se debe actuar como son:

- Legislación, es coyuntural el momento actual con la realización de la Asamblea Constituyente.
- Sistema de Estadística laborales y socioeconómicas a nivel nacional y general de todas las instituciones.
- Fomento del empleo digno y de calidad.
- Sistemas de formación y capacitación permanente.
- Seguridad Social incluyente a la familia del empleado.
- Protección ante riesgos del trabajo.
- Cumplimiento de los derechos del trabajador.

⁷ **Trabajo decente y protección social.** MALVA ESPINOZA. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO-CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DE CHILE

6.1 Recursos humanos

En cuanto al manejo de los recursos humanos en el caso del sector público, básicamente es competencia de la Secretaría Nacional de Recursos Humanos SENRES, por lo tanto deben aplicarse varias acciones en el organismo rector, así como en las unidades de Recursos Humanos, como se menciona a continuación:

- Fortalecimiento y tecnificación de las SENRES para que cumpla adecuadamente su rol de control y direccionamiento del manejo del recurso humano, como
- Establecimiento del sistema de estadística en las unidades de RRHH de las instituciones públicas incluyendo a los gobiernos seccionales e instituciones autónomas.
- Planificación de recursos humanos con prospectiva a cumplir niveles de eficiencia y eficacia, para lo que se requiere realizar un diagnóstico global de la situación de recursos humanos.
- Reestructuración de las unidades de RRHH, con selección rigurosa acorde a las funciones y perfiles de esta unidad, en realidad debería ser una de las unidades con mayor especialización y conocimiento, ya que es la que rige al resto de personal.
- Capacitación a los responsables y funcionarios de las unidades de RRHH

En la planificación de los Recursos Humanos se articularan planes estratégicos en los cuales se resumirá la política para períodos determinados, conforme a las necesidades propias de cada institución pero con lineamientos generales y articulados a nivel de todo el sector público, incluidas las instituciones autónomas y aquellas pertenecientes a los gobiernos seccionales. Estos planes serán elaborados conjuntamente por la SENRES con la participación de los Directores Administrativos y Jefes de Recursos Humanos en concordancia con el Ministerio de Economía y Finanzas, definiendo acorde a la actividad y fin de cada institución, las necesidades y lineamientos en cuanto a cargas de trabajo, requerimientos de recursos humanos, objetivos,

política de recursos humanos, evaluación de los resultados alcanzados, condiciones de trabajo y participación del personal.

- **Optimización de los recursos humanos**

En cuanto al personal en general que labora en las instituciones públicas, será necesario eliminar puestos que no sean productivos, a través de la compra de renunciaciones voluntarias o de la jubilación obligatoria para las personas mayores de 60 años. Es importante considerar que con la ejecución de esta propuesta se logrará el desdoblamiento de partidas, ya que con el sueldo o salario de un jubilado se logrará contratar a más de una persona. Consecuentemente se puede reducir ostensiblemente el desempleo nacional, puesto que el ingreso de nuevos jóvenes profesionales al sector público, lo refrescaría, modernizaría, actualizaría y permitiría su mejor funcionamiento.

Es criterio de la autora que la reforma a la Ley debe establecerse, en la misma que debe considerarse entre otros aspectos de la edad y el tiempo de servicio o número de aportaciones, la obligatoriedad a la jubilación por las razones ya expuestas.

Así se tendrá la posibilidad de reducir las tasas de desempleo e incorporar al mercado laboral la oferta de jóvenes profesionales que hoy engrosan las filas de la desocupación y el subempleo.

Habría entonces que realizar las proyecciones actuariales del IESS a fin de determinar la capacidad financiera para cubrir los fondos de pensiones de jubilación y pensiones para los empleados públicos que sean incluidos en este proceso.

En este sentido las reformas a la Ley de Seguridad Social deben contener las reformas al sistema de pensiones, ya que estas deben estar acorde con la esperanza de vida de los ecuatorianos que actualmente se ha incrementado, especialmente en el caso de las mujeres.

El adecuado tamaño del aparato público y la racionalización de sus recursos humanos, son aspectos que van intrínsecamente relacionados a la optimización del gasto público.

Es decir que un factor preponderante en la determinación del tamaño del sector público necesariamente será el establecimiento o fijación del presupuesto general del Estado y de los recursos económicos que permitan financiarlo.

Además los factores que se deben considerar son los siguientes:

- Los resultados del Diagnóstico global y los planes estratégicos establecidos en cada institución y en el organismo rector.
- El aprovechamiento eficaz de los recursos existentes.
- El cumplimiento de los objetivos y la prestación adecuada de los servicios con personal de planta.
- Plan de incentivo y reubicación basado en la meritocracia.
- La sustitución del personal temporal en puestos estructurales por personal de nombramiento.
- Establecimiento de sistemas para los procesos de selección y evaluación que incluya:
 - ✓ Pruebas de conocimientos
 - ✓ Pruebas psicológicas
 - ✓ Entrevista personal
 - ✓ Calificación de los currículos vité, de manera estricta y acorde a perfiles
 - ✓ Período de prueba
 - ✓ Calificación del desenvolvimiento y comportamiento
- Cumplimiento de la Ley en cuanto el porcentaje de personas con discapacidad que deben acceder al empleo, incluido el sector público.
- Conformación de una Base de personal idóneo o elegible para reemplazo de funcionarios o empleados con actividades de imprescindible necesidad.

- Aplicación de ascensos en escalera para los funcionarios de planta según el tipo de cargo o puesto, a fin de ofertar las vacantes de menor requerimiento al personal nuevo, de acuerdo con el diagnóstico global de la situación de los recursos humanos.

En general deberíamos aspirar que el personal que ingresa al sector público sea el más idóneo y preparado, lo que redunde en el criterio de que ser servidor público se convierta en un mérito y una ocupación digna de reconocimiento, es decir basados en la meritocracia.

Consecuentemente se debe erradicar el hecho acostumbrado de que quienes ingresan a la administración pública mayoritariamente lo hagan como cuota política de los gobiernos de turno.

Un pedido de muchos de los empleados consultados se orienta a la racionalización del recurso humano, con el requerimiento de redistribución de funciones y basado en planificaciones de largo plazo en cada una de las instituciones, así también consideran la subutilización de las capacidades de muchos de ellos en puestos de menor exigencia a su formación profesional y experiencia laboral. Se requiere entonces una reestructuración seria de los recursos humanos con la definición de parámetros más exactos evitando la subjetividad de los responsables de la asignación de responsabilidades y funciones. Así se procederá a la clasificación de los grupos ocupacionales, estableciendo rangos mínimo y máximo de la escala de sueldos base y ofrecer incentivos excepcionales para una sana reducción de personal, principalmente entre quienes habían completado requisitos mínimos para acreditar derecho a jubilación.

- **Capacitación permanente de los empleados públicos.**

La formación profesional debe considerarse como un instrumento económico, Ermida manifiesta: “Pero la formación profesional no es solo un derecho de los trabajadores. Es también un importante instrumento económico que alimenta las políticas activas de empleo y las estrategias de productividad

y competitividad de las empresas. Desde esta perspectiva, la formación interesa a gobiernos y empleadores”.⁸

La capacitación profesional constituye un elemento esencial en la estrategia de modernización de las Administraciones Públicas y un factor básico para articular la movilidad y la promoción. En consecuencia, las instituciones públicas asegurarán la equidad de oportunidades en el acceso a la formación de todos los empleados públicos y se vinculará la misma al desarrollo de la carrera profesional y la promoción.

Esta capacitación debe permitir articular la política modernizadora conducente al establecimiento de servicios públicos de calidad, otorgando carácter prioritario a la formación de sus empleados públicos como elemento estratégico de su ejecución.

La formación de los empleados públicos constituye un instrumento capital para la mejora de la prestación profesional, para el aumento de la calidad de los servicios públicos y para acrecentar el sentido del servicio objetivo a los intereses generales.

Además la Capacitación es una aspiración casi generalizada de los empleados públicos, la correcta designación para acceder a la misma también es una de las alternativas de mejoramiento en la satisfacción de los empleados públicos.

En este aspecto como ya se ha mencionado anteriormente es en el área informática, donde se presentan las mayores necesidades de capacitación, en el mundo globalizado se convierte en un requerimiento básico el adecuado manejo de los sistemas computarizados.

De igual forma con el fin de lograr una mejor capacitación de los empleados públicos, acorde con las necesidades actuales de cualificación la formación de los empleados públicos se destinará con carácter prioritario a planes de formación en nuevas tecnologías, idiomas, calidad de los servicios y

⁸ Trabajo decente y formación profesional. Oscar Ermida Uriarte. Boletín Cinterfor

prevención de riesgos laborales, asignando un presupuesto especial para este fin.

- **Estabilidad laboral**

Se establecerá el análisis y planificación de recursos humanos, estudiando las condiciones y características del empleo público temporal en su conjunto de cara a promover la reducción de la tasa de temporalidad en sus ámbitos respectivos.

Se recurrirá únicamente a mantener trabajadores contratados temporales para atender necesidades coyunturales o cubrir plazas estructurales mientras estas últimas no se cubran de acuerdo a lo establecido anteriormente.

El personal contratado o tercerizado tendrá la opción de participar en los concursos de oposición internos para llenar vacantes que se presentaren.

Si se requiere del personal contratado por períodos mayores de tiempo, se analizará la necesidad o no de contar con el trabajo permanente de éste a fin de garantizar la estabilidad de dichos empleados. Se da el caso de empleados que vienen cumpliendo funciones por varios años en calidad de contratados.

- **Seguridad social**

En cuanto a seguridad social, se debe modernizar y mejorar los mecanismos de valoración, medición y seguimiento de las bajas por enfermedad y accidente, así como establecer un sistema de estadísticas y de registro de cobertura general que permitan conocer la situación de salud de los empleados públicos y tomar las medidas pertinentes para atender adecuadamente tanto en prevención como en curación a los empleados

públicos, con el fin de disminuir el ausentismo de los mismos por estos motivos y los costos que por gasto en medicina deben realizarse.⁹

Es motivo de interés de los trabajadores, y que redundará en una motivación y satisfacción mayor en sus trabajos, el saber que por motivo de su actividad su familia también cuenta con cobertura y protección de seguridad social. Sin embargo de las recomendaciones obtenidas en las encuestas aplicadas a los empleados la mayoría de ellos considera necesario la obtención de un seguro privado para él y su familia.

Mientras se desarrolle la idea de que el individuo que cumple sus funciones como trabajador es una unidad social conformada por su cónyuge e hijos, y a esta unidad familiar se la considera como parte integrante de la institución podrá considerarse y planificarse en pro de crear un ambiente adecuado que como se viene manifestando redunde en mayor productividad y sobre todo en mejor actitud frente al trabajo ejecutado, y el resultado del cual se traduce en beneficio del usuario de los servicios y administración pública, ya que los empleados pueden desarrollarse plenamente tanto como profesionales como miembros de una unidad familiar.

Así los sistemas de atención a los hijos en edad pre-escolar y escolar de los empleados al servicio de la Administración Pública, en función de lo cual se debe destinar parte de los fondos públicos a financiar una red de guarderías y establecimientos de deberes dirigidos y atención a los niños que no tienen con quien permanecer en casa, así como servicios vacacionales.

De igual forma las empleadas públicas, han recibido y deben seguirlo haciendo el permiso por lactancia de un hijo menor de 12 meses, y el derecho a dos horas de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Así la atención y control médico de los niños durante el primer año de vida al cual tienen derecho a través de la seguridad social debe ser garantizado y justificado en el acceso al tiempo necesario para cubrir esta necesidad.

⁹ Basada en el acuerdo en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral del personal de administración y servicios funcionario de las universidades publicas andaluzas

Es menester la creación de una nueva Ley de Seguridad Social, entendiendo que la reforma legal no es la única solución a los problemas actuales que presenta el IESS, actualmente la reforma a la Ley de Seguridad Social No. 2000.55, según la Constitución Política de la República, dispone que el sistema de seguridad social debe estar conformado por dos subsistemas: el seguro general obligatorio, de carácter público y contributivo, bajo la responsabilidad exclusiva del IESS (Art. 58), y los seguros complementarios, de carácter opcional y contributivo, que podrán ser administrados por otras entidades (Art. 61). Sobre esta base constitucional se debe proyectar cualquier reforma.

- **Riesgos laborales**

Es necesario fomentar la legislación sobre prevención de riesgos laborales y el cumplimiento de las acciones derivadas de ésta como son:

- a) Todas las acciones necesarias para contar con un sistema de gestión unificado que incorpore todos los procedimientos necesarios para hacer efectiva una adecuada política de Seguridad y Salud Laboral.
- b) Evaluaciones iniciales de riesgos en todos los centros de trabajo del sector público.
- c) Control y mejoramiento de las condiciones de aquellos puestos de trabajo a que hubiere lugar.
- d) Capacitación en prevención a los trabajadores de los riesgos existentes en sus puestos de trabajo.
- e) Evaluaciones médicas periódicas y medicina preventiva anual o semestral a los empleados públicos de forma obligatoria, incluyendo al personal de contrato.
- f) Implementación de planes de emergencia y planificación estratégica ante siniestros en todas las instituciones públicas.

- g) Conformación de unidades de evaluación y detección de riesgos laborales y prevención de los mismos, para lo cual, se desarrollará un sistema de información hacia todo el personal.

6.2 Mejoramiento de condiciones laborales

- **Equidad o igualdad de oportunidades**

Promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, evitando cualquier discriminación entre los empleados públicos por razón de su sexo, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Todo empleado interesado en promoverse o capacitarse contará con las mismas oportunidades, definiéndose estas mediante concursos transparentados hacia todo el personal.

Todas las instituciones del sector público deben tener un mismo tratamiento, en el cual se incluyan a todas las instituciones de las tres funciones del Estado, aquellas instituciones y empresas autónomas y seccionales, y aquellos organismos de control como lo es la Contraloría General del Estado y las Superintendencias.

Las utilidades generadas por aquellas instituciones o empresas autónomas deben ingresar a un fondo común a ser repartido en beneficio de todos los empleados del sector público.

- **Remuneración de los empleados públicos**

El incremento general determinado para la homologación salarial de los empleados públicos para los años consiguientes debe regirse necesariamente a lo que se determine en el Presupuesto General del Estado anualmente. No obstante y para evitar la pérdida de capacidad adquisitiva de los empleados públicos es necesario que el gobierno a través del Ministerio de Economía

establezca una partida presupuestaria anual para compensar la diferencia que exista entre lo que establezca la Ley y las cifras reales determinadas por la inflación existente en el país.

La racionalización de los recursos públicos y la motivación principal que surge del incremento en la remuneración logrará mejorar la prestación de servicios y la calidad del trabajo público, incentivando la eficacia de los servicios. Estas medidas se orientarán, en primer lugar, al aumento de la productividad y la ampliación del horario de apertura de los servicios con atención al público. Se incluyen también las medidas para favorecer la movilización de los empleados públicos.

- **Equipamiento y mejoramiento de las condiciones físicas.**

Es necesario implementar actualizaciones tecnológicas a nivel de todas las instituciones del sector público. Es precisamente el hecho de no contar con las herramientas adecuadas lo que obstaculiza en muchos casos la prestación de servicios oportunos y de calidad, es decir que quizá esta es la causa principal para que los empleados públicos no realicen sus actividades de forma adecuada proyectando una idea de mala atención o servicio por parte de los burócratas. Es necesario brindar un ambiente de confort y funcionalidad para el desarrollo de las actividades de los empleados públicos.

Otro requerimiento ha sido también la implementación del servicio de alimentación en las instituciones a fin de mejorar las condiciones alimenticias de los servidores.

- **Consideraciones especiales**

Fuerzas Armadas Y Policía Nacional

En el caso de empleados públicos que deben mantener movilidad dentro del territorio nacional acorde a las funciones específicas que realizan como lo es por ejemplo las Fuerzas Armadas y Policía Nacional, estas deben aplicarse con la aplicación de nuevos reglamentos, pues implica desarticulación familiar en la mayoría de los casos o a su vez inestabilidad familiar. Esta deberá cumplirse exclusiva o principalmente por el personal con estado civil soltero o

que no implique desarticulación familiar o cambio constante de las condiciones de vida del empleado y su familia.

Además de medidas sobre movilización y cambios geográficos, el gobierno y la institución estudiarán y pondrá en marcha otras soluciones que permitan asegurar una mejor ordenación de los recursos humanos. Entre éstas podrán contemplarse medidas que afecten a la estructura y características de los puestos de trabajo, mecanismos que propicien una mayor permanencia en el destino de los funcionarios, correcta asignación del personal en función de las competencias, y otras medidas incentivadoras.

De igual forma se podrán adoptar medidas como la convocatoria de concursos para movilización dirigida a potenciar las áreas deficitarias en los que podrá participar el personal destinado en ellas, así como la aplicación de criterios restrictivos en las comisiones de servicio y en la atribución temporal de funciones como procedimientos para la provisión temporal de los puestos de trabajo. Lo ideal será entonces que el personal sea asignado preferentemente en el área donde mantiene su residencia. Igualmente los cambios no deben darse en períodos cortos de tiempo pues esto genera inestabilidad sobre todo familiar.

Personal Docente

Los criterios de planificación contemplarán las necesidades de personal docente para satisfacer las nuevas demandas por crecimientos de alumnado y el establecimiento de nuevas áreas de conocimiento y especialización.

Para el personal docente los criterios de movilización serán aplicados, en el caso de profesionales nuevos en el servicio y en el magisterio, como requisito obligatorio de ingreso al sector público, con el fin de atender las necesidades y requerimientos especialmente del área rural. Se seguirán con las medidas que propicien la estabilidad con el fin incrementar la calidad educativa en todas las regiones del país. Lo cual se puede lograr con la

entrega de incentivos económicos o de beneficio social como puede ser vivienda a aquellos docentes que se mantengan en los sectores más alejados.

Movilización, cambios y permutas por motivos de salud

Se podrá conceder traslados y autorizar permutas por razones de salud y posibilidad de rehabilitación del empleado público, cónyuge o hijos a su cargo previo informe del servicio médico oficial legalmente establecido. Dichos traslados estarán condicionados a la existencia de vacantes, cuyos conceptos retributivos no serán superiores a los del puesto de origen.

Se debe garantizar la protección de la madre y el feto durante el embarazo, frente a las condiciones nocivas para su salud, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del tiempo o turno de trabajo, o, en su caso, al cambio temporal de funciones, previo informe o recomendación del servicio médico en el ámbito del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Esta protección se la realizará también durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, y en tal sentido existiese informe o recomendación de los servicios médicos del IESS.

Horarios y jornadas de trabajo

Ampliación del horario de atención al público en horas de la tarde a fin de ofertar servicios a aquellos ciudadanos que por horarios de trabajo no puedan acceder en los horarios establecidos para la demanda de servicios, con esta opción se pueden generar más plazas de trabajo o a su vez optimizar la asignación de personal en horarios de la tarde, generalizando la apertura de oficinas en horario de tarde, con el fin de brindar mejores servicios y con mayor cobertura.

Establecer horarios acordes para los empleados que trabajan en instituciones que funcionan las 24 horas, como es el caso de empresas

generadoras de servicios públicos como lo es la salud, vigilancia, agua, luz, etc. Será conveniente establecer menor rotación en cuanto a dichos horarios.

Así se establecerá la jornada general y las especiales de trabajo de los empleados públicos. La duración máxima de la jornada general de trabajo y de los horarios especiales entendiéndose especialmente la atención por la tarde y de las jornadas nocturnas.

La prestación de servicios a tiempo parcial, se adaptará a las necesidades de la Administración y de los empleados públicos con el establecimiento respectivo de la normatividad.

En aquellos puestos de trabajo de atención al público y en los que se presten servicios considerados esenciales, podrá establecerse la jornada de tarde cuyo horario se establecerá a partir de las 16:30 hasta las 20:30 horas. Con este fin se incorporarán a aquellos puestos de trabajo que se generen personal con regímenes especiales de trabajo, como es el caso de estudiantes o amas de casa que deseen incorporarse al mercado laboral con horarios especiales para los puestos vacantes o de nueva creación.

Para el establecimiento de horarios de atención en horarios diferidos de servicios brindados por diferentes instituciones se considerará las necesidades de atención al público, ubicación geográfica, número de usuarios y el tipo de servicio brindado.

Es necesario considerar el retomar el pago de horas extras a los funcionarios que por requerimientos propios del trabajo laboren en horas adicionales a la jornada normal de trabajo, mucha gente se ve desmotivada por tener que trabajar por responsabilidad en horarios extendidos y sin reconocimiento de ninguna especie.

6.4 Carrera administrativa y promoción

Es necesario actualizar la Ley de Carrera Administrativa, a fin de establecer garantías para los empleados públicos que accedan a las calificaciones y méritos para acceder a ésta.

Es necesario ofertar al empleado público oportunidades de reubicación y asenso para lo cual se procederá a aplicar como sistema selectivo en los procesos de promoción interna el concurso-oposición a fin de que sea un mérito acceder a nuevos puestos de trabajo, basado en la evaluación de la carrera profesional del candidato y sus capacidades y aptitudes para cumplir con las funciones propias del cargo o puesto objeto del concurso. Además se considerará las capacidades y aptitudes del candidato para cumplir con dichas funciones, las que se valorarán atendiendo a la formación recibida, siempre y cuando ésta capacite para el desarrollo de esas funciones.

Sin embargo de lo mencionado se debe considerar la posibilidad de establecer criterios de asenso de categoría considerando otros factores, como lo es también los años de servicio, pero sobre todo las funciones desempeñadas y aportes personales al cargo o función, pues es desmotivador la imposibilidad de ascender en el sector público, pues únicamente se lo puede hacer al existir la vacante, ya sea por fallecimiento o renuncia del empleado, éstas son las dos alternativas y en realidad de difícil acontecimiento. Se debe aplicar entonces criterios como los aplicables en el Magisterio o en las Fuerzas Armadas y Policía.

6.5 Estrategias para mejorar el nivel de satisfacción

Establecimiento de acuerdos entre el Gobierno y los empleados públicos, representados por sus organizaciones sociales o sindicales para propender al mejoramiento de las condiciones de trabajo y funcionamiento de las instituciones públicas. La propuesta en este sentido es la siguiente:

1. Mejoramiento de la calidad de los servicios públicos, a través de:
 - Redistribución de los funcionarios, dando prioridad a áreas de interés, básicamente la atención directa al público.

- Aplicar la rotación de puestos y funciones a personal, brindando oportunidad a los empleados capacitados, evitando monotonía y facilitando la multifuncionalidad.
- Mejora de los servicios de atención al público.
- Control de la permanencia en los puestos e instituciones.

2. Integración a la protección del trabajador y su familia a través de:

- Implementación de servicios de guardería para los niños menores de 5 años.
- Implementación de servicios de tareas dirigidas para los hijos en edad escolar.
- Servicios de seguros privados tanto para el empleado como para los hijos menores y cónyuge.
- Apoyo y aseguramiento de los servicios de seguridad por motivos de enfermedad.

3. Apoyo a la profesionalización y tecnificación de los empleados públicos, a través de:

- Ubicación y designación de acuerdo a la formación profesional.
- Sistemas de incentivos a la preparación académica.
- Capacitación continua en el área informática y utilización de nuevas tecnologías.
- Capacitación permanente y actualización de conocimientos para propender a la especialización y tecnificación en las diferentes áreas.

4. Impulso y conservación de la estabilidad laboral de los trabajadores a través de:

- Incorporación del personal a contrato y tercerizado al personal de planta o nombramiento, con el cumplimiento de los requisitos planteados para el ingreso de los funcionarios y trabajadores al sector público.
- Normatividad para la contratación de personal de carácter temporal.

5. Mejora del ambiente y seguridad laboral, a través de:

- Mejora de las condiciones físicas del sitio de trabajo.
- Implementación de sistemas prevención de riesgos laborales según la actividad institucional.
- Adecuación y provisión de medidas tendientes al control ambiental en donde desarrollan las actividades los empleados públicos y de las áreas donde brindan sus servicios al público en general.
- Cumplimiento de los derechos y aseguramiento a los servicios de bienestar social.
- Protección médica y servicios de seguridad social para el personal de nombramiento y de contrato.

6. Mejora del Marco de las Relaciones Laborales.

- Apoyo y respeto a la organización sindical.
- Capacitación en materia laboral y gremial a dirigentes y representantes sindicales y de asociaciones.
- Integración a las decisiones institucionales a las organizaciones sociales y sindicales.
- Coparticipación en actividades laborales, sociales, culturales y recreacionales que lleven a cabo las organizaciones sociales y sindicales.

ANEXO 2

RESOLUCIÓN No. SENRES-2007- 000048

ARTÍCULO ÚNICO.- Sustituir los valores de la remuneración mensual unificada establecidos para el año 2007, constantes en el artículo 1 de la Resolución No. SENRES 2004-000186, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 463 de 17 de noviembre del 2004, por los siguientes:

GRUPO OCUPACIONAL	GRADO	RMU USD
AUXILIAR DE SERVICIOS	1	395
ASISTENTE ADMINISTRATIVO A	2	415
ASISTENTE ADMINISTRATIVO B	3	439
ASISTENTE ADMINISTRATIVO C	4	468
TÉCNICO A	5	500
TÉCNICO B	6	545
PROFESIONAL	7	595
PROFESIONAL 1	8	660
PROFESIONAL 2	9	725
PROFESIONAL 3	10	800
PROFESIONAL 4	11	895
PROFESIONAL 5	12	1.022
PROFESIONAL 6	13	1.215
DIRECTOR TÉCNICO DE AREA	14	1.340

La presente Resolución entrará en vigencia a partir del 1 de enero del 2007, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en Quito, Distrito Metropolitano, a **29 JUN. 2007**



Richard Espinosa Guzmán, B. A
SECRETARIO NACIONAL TECNICO – SENRES



ANEXO 3

RESOLUCIÓN SENRES No.-2007 000007

EL SECRETARIO NACIONAL TÉCNICO DE DESARROLLO DE RECURSOS
HUMANOS Y REMUNERACIONES DEL SECTOR PÚBLICO

CONSIDERANDO:

- Que**, mediante Resolución SENRES No. 2004-00081 publicada en el Registro Oficial No. 374 de 9 de julio de 2004, se emite la escala de remuneración mensual unificada para el nivel jerárquico superior hasta el año 2009; y, con Resolución No. SENRES-2004-000174 publicada en el Registro Oficial No. 460 de 12 de noviembre de 2004 se sustituye la Escala de Remuneración Mensual Unificada para los dignatarios, autoridades y funcionarios comprendidos en el nivel jerárquico superior;
- Que**, mediante Decreto Ejecutivo No. 3 de 15 de enero de 2007, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 8 de 25 de enero de 2007, se determina la remuneración mensual unificada del Presidente de la República;
- Que**, es propósito del Gobierno Nacional mantener vigentes los principios de austeridad y restricción del gasto como una forma responsable de administración, así como racionalizar el sistema remunerativo, sobre la base de que la remuneración mensual unificada de los puestos del nivel jerárquico superior de las instituciones, entidades, organismos y empresas del Estado, no podrá ser igual o superior a la remuneración mensual unificada del Presidente de la República;
- Que**, mediante oficio No. MEF- SP-CDPP-2007-100196 de 31 de enero de 2007, el Ministerio de Economía y Finanzas, emite el dictamen presupuestario favorable correspondiente; y,

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el Art. 109 de la Codificación de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público,

RESUELVE:

- Art.1.-**Sustituir la Escala de Remuneración Mensual Unificada para los dignatarios, autoridades y funcionarios que ocupen puestos a tiempo completo, comprendidos en el Nivel Jerárquico Superior, constante en el Art. 1 de la Resolución SENRES No. 2004-000174 publicada en el Registro Oficial No. 460 de 12 de noviembre de 2004, de la siguiente manera:



Salinas 1750 y Bogotá
223 22 81 / 256 28 92 / 255 05 47
www.senres.gov.ec / buzon@senres.gov.ec

GRADOS	REMUNERACIÓN MENSUAL UNIFICADA USD.
9	4.250,00
8	4.200,00
7	4.150,00
6	4.100,00
5	3.750,00
4	3.220,00
3	2.700,00
2	2.250,00
1	1.850,00

Art.2.-Incorporar en la escala de remuneración mensual unificada del nivel jerárquico superior los siguientes puestos:

PUESTO	GRADO PROPUESTO
Subprocurador General del Estado	6
Subcontralor General del Estado	6

Art.3.-En las instituciones, entidades, organismos y empresas del Estado que perciban recursos económicos nacionales y/o extranjeros para el desarrollo de proyectos o programas, el pago al personal profesional contratado bajo la modalidad de asesoría, estudios especializados u otras, no debe efectuarse considerando valores superiores a las remuneraciones mensuales unificadas determinadas para los puestos de nivel profesional, como lo dispone la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público;

Art.4.-Las instituciones, entidades, organismos y empresas del Estado deberán remitir los reportes de las modificaciones efectuadas en las remuneraciones mensuales unificadas a la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público, por efecto de la aplicación de los Arts. 1 y 3 de la presente Resolución, con el fin de mantener actualizado el Sistema Nacional de Información de Remuneraciones.



RS

Salinas 1750 y Bogotá
223 22 81 / 256 28 92 / 255 05 47
www.senres.gov.ec / buzon@senres.gov.ec

La presente resolución entrará en vigencia a partir del 15 de enero de 2007, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

PUBLIQUESE.-

Dado en el Distrito Metropolitano de Quito, a **31 ENE. 2007**



Richard Espinosa Guzmán, B.A.
SECRETARIO NACIONAL TÉCNICO-SENRES



BIBLIOGRAFÍA

Oscar Ermida Uriarte.- .Trabajo decente y formación profesional. Boletín Cintefor No. 151

OIT, documento presentado a la Tercera Conferencia Ministerial de la OMC (30 nov. - 3 dic. 1999),

OIT.- Trabajo decente y protección para todos. Prioridad de las Américas, Memoria del Director Regional a la 14ª Reunión Regional de los Estados miembros de la OIT en las Américas, Lima 1999.

OIT.- Reducir el déficit de trabajo decente. Un desafío global.- Memoria del Director General, OIT, 89ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra 2000.

OIT.- Formación para el trabajo decente, Documento de Referencia N° 1, **XXXV** Reunión de la Comisión Técnica, Brasilia 2001

Cinterfor/OIT colección "Trazos de la Formación" N° 12, Montevideo 2001

OIT.- Resolución sobre el Desarrollo de los recursos humanos, 88ª reunión (2000) de la Conferencia Internacional del trabajo.

OIT.- Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo, Conferencia internacional del Trabajo de 1998.

Comportamiento del empleo y las remuneraciones de las empresas.- Asociación Chilena de Seguridad, 2002.

Encuesta laboral 1999, Informe de resultados (Santiago, Dirección del Trabajo).Dirección del Trabajo, 2000.

Espinosa, M.; Morris.- Calidad de vida en el trabajo: Percepciones de los trabajadores (Santiago DE Chile, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo). P. 2002.

OIT.- Trabajo decente, Memoria del Director General a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (Ginebra, OIT). 1999

Trabajo decente y protección para todos. Prioridad de las Américas, Memoria del Director Regional a la 14ª Reunión Regional de los Estados miembros de la OIT en las Américas (Lima, OIT). 1999

Declaración de la OIT.- Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (Ginebra, OIT). 2000

Somavía, J.- Un trabajo decente para todos en una economía globalizada: Una perspectiva de la OIT, Tercera Conferencia Ministerial de la OMC, 1999

Informe de Chile.- Grupo de ex becarios Universidad de Bologna-Castilla de la Mancha. Trabajo decente. 2000

Ponencia presentada en el X Encuentro del Grupo Punta del Este, 2001.

SENCE (s/d) Recuento cronológico del papel del Estado en el sistema de capacitación en Chile. Trabajo decente y protección social.

Resultados de la ENENMDU, INEC XI, XII, XIII Rondas.

www.sence.cl (Santiago, SENCE, Departamento de Estudios).

Ministerio del Trabajo, Observatorio laboral: Indicadores laborales de Chile, www.mintrab.cl (Santiago, Ministerio del Trabajo).

www.ilo.org Indicadores laborales Chile.

www.inec.gov.ec Instituto Nacional de Estadística y Censos